

# **KÖZELKÉP NŐK A MUNKAERŐPIACON**

Szerkesztette  
**SZABÓ-MORVAI ÁGNES**

## Bevezető

1. Nők a munkaerőpiacon. Problémafelvetés, szakirodalmi áttekintés
2. Nők a hazai munkaerőpiacon. Historikus adatsorok és trendek az elmúlt tíz évben
  - 2.1. Aktivitás, foglalkoztatás, munkanélküliség és bérek
  - 2.2. Van-e üvegplafon Magyarországon? Nemek közötti bérkülönbség az iskolai végzettség függvényében
  - 2.3. Női és férfi vezetők
    - K2.1. Nők a tudományban – az európai és magyarországi helyzet
3. A női munkaerő helyzete az EU-ban és Magyarországon
  - 3.1. Női foglalkoztatottság poszt szocialista EU-tagországokban
  - 3.2. Jövedelemegyenlőtlenség Európában – nők, férfiak és párok
  - 3.3. Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában
4. Emberi tőke, I. rész. Születés, kisgyermekkor
  - 4.1. Bevezetés
  - 4.2. Kisgyermekkor sokkok szerepe a nemi egyenlőtlenségek alakulásában
  - 4.3. Sokkok hatása a születési kimenetekre
5. Emberi tőke, II. rész. Tesztpontszám és iskolai teljesítmény
  - 5.1. A női-férfi iskolázottsági különbségek átalakulása
  - 5.2. Nemek szerinti tesztpontszám-különbségek nemzetközi összehasonlításban
  - 5.3. Lányok a magyar középfokú szakképzésben
  - 5.4. Horizontális nemi szegregáció a felsőoktatásban – STEM-jelentkezések
6. Emberi tőke, III. rész. A nem kognitív jellemzők szerepe

- 6.1. A nem kognitív készségek felértékelődésének hatása a nők munkaerőpiaci helyzetére
  - K6.1. A személyiségjegyek időbeli stabilitásának nemek közti eltérései
- 6.2. Nemek közötti preferenciakülönbségek a szakirodalomban
  - K6.2. Nemek közötti különbségek a kognitív képességek munkahelyi használatában
  - K6.3. Motiváció, visszajelzés hatása
7. Emberi tőke, IV. rész. Egészség és munkapiaci aktivitás a nők körében
8. Házasság, gyermekvállalás
  - 8.1. A tinédzserkori gyermekvállalás hatása
  - 8.2. Bölcsőde, óvoda hatása a női munkakínálatra
    - K8.1. A bölcsődei férőhelyek alakulása
  - 8.3. Karrier gyermekvállalás előtt és után
  - 8.4. A gyermekvállalás szerepe a női-férfi bérkülönbség alakulásában
    - K8.2. A Magyar Születési Kohorszvizsgálat által nyújtott lehetőségek
9. Háztartási munkamegosztás
  - K9.1. A munka – magánélet közötti átszivárgások
10. Klasszikus munkapiaci diszkrimináció
  - K10.1. A diszkrimináció alakulása 1995 és 2016 között
11. Intézményi környezet
  - 11.1. A nők foglalkoztatására ható jogszabályi környezet változása
  - 11.2. Rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb családbarát intézkedések a magyar vállalatok körében
  - 11.3. A gyermekgondozási szabadság láthatatlan feltételei – a munkáltató szerepe
  - 11.4. A közfoglalkoztatásban dolgozó nők főbb jellemzői
12. A Nők40 program dilemmái

## BEVEZETŐ

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

Az idei Közelkép témája a nők munkapiaci helyzete, amely önmagán túlmutatva legalább három olyan fontos gazdasági és társadalmi területre is jelentős hatást gyakorol, amely a magyar szakpolitika-alkotást kihívások elé állítja. Az első a gazdasági növekedés: ha a nők aktivitási rátája felzárkózna a férfiakéhoz, Európa GDP-je 12 százalékkal volna magasabb a következő 15 évben (lásd erről az 1. fejezetet). A második az alacsony fertilitás, Magyarország – és Európa – egyik legégetőbb problémája, e téren is jótékony hatást fejthet ki a nők munkapiaci helyzetének javulása. Számos tanulmány (lásd például *Engelhardt és szerzőtársai*, 2004, *Brewster–Rindfuss*, 2000, *Rindfuss és szerzőtársai*, 2003, *Castles* 2003). *Engelhardt és szerzőtársai* (2000) számol be arról, hogy az elmúlt évtizedekben Európa azon országában magasabb a termékenység, ahol a nők számára adott a lehetőség a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására, illetve hogy az összehangolást segítő szakpolitika bevezetése egyértelműen növelte mind a fertilitást, mind a nők munkapiaci aktivitását (lásd például *Rønsen* 2004, *Boca*, 1999, *Fehr–Ujhelyiova*, 2013). A harmadik nagy probléma az alacsony fertilitásból eredő nyugdíjbiztosítási kérdés, vagyis hogy az előregedő társadalom hogyan fogja eltartani az egyre kisebb számú aktív korú az egyre növekvő számú nyugdíjast. Mivel a nők potenciálisan hadra fogható, magasán képzett aktív korú népességet alkotnak, ezért munkaerőpiaci aktivitásuk növelése e téren is segítséget jelenthet.

*A nők munkaerőpiaci helyzete a nemzetközi kutatások alapján (1. fejezet).* Az utóbbi évtizedekben a nők munkapiaci aktivitása Európa-szerte jelentősen nőtt, közelítve, ám el nem érve a férfiak aktivitási rátáit. A női munkapiaci aktivitás növekedését elősegítette a nők iskolai végzettségének és a munkabéreknek a növekedése, ugyanakkor sok más tényező is hozzájárult, mint például a háztartási gépek vagy a fogamzásgátló tabletták elterjedése. A nők foglalkoztatási rátája szintén közeledett a férfiakéhoz, ám a foglalkoztatás formái meglehetősen eltérnek, például sok országban a részmunkaidős foglalkoztatás túlnyomórészt a nőkre jellemző. A foglalkoztatási szegregáció, vagyis a nők és férfiak eltérő szakmákba tömörülése egyre inkább jellemző Európa munkaerőpiacán. Az elmúlt évtizedekben a nemek közötti bérkülönbség is jelentősen csökkent Európa országában, ami a nők egyre iskolázottabbá válásának és növekvő munkatapasztalatának köszönhető. A bérkülönbségek legnagyobb hányadát a nemek közötti foglalkozási, iparági és szektorok szerinti szegregáció magyarázza, ugyanakkor jellemzően a legmagasabb bérkategóriákban a legnagyobb a bérkülönbség, ami arra a megfigyelésre vezethető vissza, hogy a nőkből sokkal kisebb arányban válnak felsővezetők.

*Nők a hazai munkaerőpiacon (2. fejezet).* A nők munkaerőpiaci helyzetének alakulását mutatjuk be az elmúlt évekre vonatkozóan. Az aktivitás, a munkanélküliség, a férfi–női bérek közötti különbségek alakulását, ezek legfőbb okait mutatják be az alfejezetek. Az ezredforduló óta eltelt 17 évben a hazai foglalkoztatási ráta mind a férfiak, mind a nők esetében jelentősen növekedett. E növekedéshez egyenlő mértékben járult hozzá a piaci munkahelyek bővülése, a köz- és külföldi foglalkoztatás növekedése, valamint az aktív korú népesség zsugorodása. A nők és férfiak keresete közötti különbség a '80-as évek végétől egészen az ezredfordulóig csökkent, a nők átlagos keresete a férfiak átlagos keresetének 75 százalékáról körülbelül 90 százalékára nőtt. A 2000-es évektől az átlagos kereseti különbségek nagyjából változatlanok maradtak, ugyanakkor a végzettségi szintek szerinti bontás azt mutatja, hogy a felsőfokú végzettségűek körében növekedett a kereseti rés, míg az alacsonyabb végzettségi szinteken csökkent. 2016-ra a vezető beosztásban lévők 41 százaléka volt nő, a közszférában magasabb, ágazatonként 50–70 százalék közötti, míg a vállalati szférában alacsonyabb, 10–50 százalék közötti arányokkal.

*A női munkaerő helyzete az EU-ban és Magyarországon (3. fejezet).* Európa posztoszocialista országai a női foglalkoztatás tekintetében a 2000-es évek elején jelentős előnyben voltak az EU15 országaihoz képest. Bár ezekben az országokban a 2008-as válság sokkal inkább csökkentette a nők foglalkoztatását, az azt követő fellendülés során valamelyest visszanyerték előnyös helyzetüket. A női foglalkoztatás alakulásának országok közötti eltéréseit ebben a 2001 és 2016 közötti időszakban főként az általános hatások mozgatták, de a demográfiai és szakpolitikai hatások szerepe sem elhanyagolható. A nők foglalkoztatási rátáját nagymértékben meghatározzák az egyes országok szakpolitikái, mint például a gyermekgondozási szabadságok, az adórendszer, a rugalmas foglalkoztatási lehetőségek, valamint a kisgyermekellátó intézményrendszer kiterjedtsége. Másfelől, a jövedelmek terén azt látjuk, hogy a nők jövedelemszintje egész Európában alacsonyabb, mint a férfiaké, egy férfi átlagosan 50–70 százalékkal több munka- és személyes jövedelemmel rendelkezik, mint egy nő. A nők körében ugyanakkor a jövedelemegyenlőtlenségek mértéke sokkal magasabb. Ezt a jövedelemegyenlőtlenséget képes enyhíteni, ha valaki párkapcsolatban él, ám a párkapcsolatban élők aránya Európa-szerte egyre alacsonyabb.

*A munkapiaci helyzetet meghatározó emberi tőke (4–7. fejezet).* Születéskor és kisgyermekkorban a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásának legfőbb oka, hogy az ideálistól eltérő körülmények a fiúk esetében erősebb hátrányokat okoznak a későbbi életszakaszokban, az 1974-es hazai abortusztilalom vizsgálata szintén ezt támasztja alá. Az iskolai teljesítmények alapján a nők helyzete jó, és egyre javul Magyarországon. 1990 óta minden évben magasabb

volt a nők aránya felsőoktatásban, mint a férfiaké, míg a korai iskolaelhagyók aránya mindvégig a férfiaké alatt maradt.

Az képességeket mérő PISA-tesztpontszámok esetében a magyar fiúk és lányok között közepes szintű különbségek láthatók, matematikából a fiúk némileg jobban teljesítenek, míg a szövegértésben a lányok előnye a nemzetközi átlaghoz képest csekélyebb. Az elemzés alapján valószínű, hogy a hagyományosabb oktatási rendszerek, ahol gyakori az évismétlés, korai a szelekció, és kevésbé elterjedt a modern pedagógiai módszerek alkalmazása, általában a fiúknak kedveznek.

A szakválasztás terén is jelentős különbség van a lányok és a fiúk között. A szakiskolai végzettséggel rendelkező nőknek jelentősen kisebb esélye van a foglalkoztatottságra, mint az azonos végzettségű férfiaknak, s e hátrálynak közel felét a szakmaválasztás magyarázza. Ha mindenki a saját szakképzésének megfelelő foglalkozásban helyezkedik el, akkor csak ez alapján a szakiskolások esetében 16,5 százalékkal, a szakközépiskolások esetében pedig 1,7 százalékkal lesz magasabb a férfiak várható fizetése.

Az iskolai teljesítményen túl a nem kognitív jellemzők (személyiségjegyek) is meghatározzák a munkaerőpiaci teljesítményt. A fiúk és a lányok között már koragyerekkorban jelentős különbségek vannak – rendszerint a lányok javára – a különböző nem kognitív készségek többségében, és ezek a készségkülönbségek jelentős hatással vannak a fiúk és a lányok iskolai és munkaerőpiaci sikereire. Az elmúlt években jelentős mértékben felértékelődtek a munkaerőpiacon a nem kognitív készségek, ugyanis a számítógép-vezérelt, automatizált, újabban pedig a mesterséges intelligencia által irányított termelési, szolgáltatási rendszerek terjedésével a technológiával nem helyettesíthető nem kognitív készségeket igénylő feladatok aránya emelkedett. A nem kognitív készségek magukba foglalják a preferenciákat is, amelyeket kísérleti módszerekkel tudunk megmérni. A munkaerőpiaci aktivitást az egyének egészségi állapota is jelentősen befolyásolja, ezért áttekintést nyújtunk a magyar nők egészségi állapotának alakulásáról is.

*Házasság, gyermekvállalás, munka és magánélet összehangolása (8–9. fejezet).* A nők és férfiak foglalkoztatási helyzetének eltérése legnagyobb részben a gyermekvállalás körüli eseményekre vezethető vissza. A kisgyermekes anyák munkakínálatát érdemben befolyásolja az óvodai férőhelyek száma, s ez az összefüggés hároméves kor körül Kelet-Közép-Európában sokkal erősebb, mint a nyugati vagy a dél-európai országokban. A nők foglalkoztatása és bére nem csupán a gyermek születését követően szakad el a férfiakétól, hanem már a születés előtti években is. A nyugati országokkal ellentétben a dél- és kelet-európai leendő anyák esetében jelentősen nagyobb bérhátrány figyelhető meg, mint azoknál a nőknél, akiknek a következő néhány éves periódusban nem születik gyermeke. A fizetett munka és a háztartási teendők

nagyobb összehangolhatóságával a nőknek a gyermekvállalás miatt kevesebbet kell feladnia a munkaerőpiaci teljesítményükből. Az összehangolást segíti az otthoni teendők partnerek közti megosztása. A déli és keleti országokban – így Magyarországon is – a nők naponta átlagosan egy-két órával többet dolgoznak összesen a fizetett és nem fizetett munkákban, mint a férfiak, míg az észak- és nyugat-európai országokban ez a különbség elhanyagolható.

*Diszkrimináció, intézményi környezet (10–12. fejezet).* A nőket erő munkapiaci diszkrimináció nehezen bizonyítható, nehezen mérhető. 1995–2016 közötti béradatokat vizsgálva, a mérhető diszkrimináció szintje jelentősen, körülbelül 18 százalékról 9–13százalék körüli értékre mérséklődött, ami valószínűleg leginkább az idősebb nőket érinti hátrányosan. Az intézményi környezet is jelentősen befolyásolja a magyar nők munkapiaci helyzetét, a legfontosabb intézkedések az elmúlt 10 évben a gyermeknevelési ellátások rugalmasabbá válása, a családi adókedvezmény rendszere és a bölcsődefejlesztések lehettek. Fontos kiemelni, hogy a munkáltatók esetenként elősegítik a munkavállalók számára a családbarát foglalkoztatási formák kialakítását, máskor azonban gátolják a törvényileg szavatolt kedvezmények igénybevételét. Az intézményi környezet markáns elemeként jelenik meg a közfoglalkoztatás rendszere is. A 2014 utáni években a nők a férfiakhoz képest egyre magasabb arányban vannak jelen a közfoglalkoztatásban. A hazai nyugdíjszabályok a nők korai nyugdíjba vonulását segítik elő, ami csökkenti a női foglalkoztatási rátákat.

## Hivatkozások

- BOCA, D. DEL (1999): [Participation and Fertility Behavior of Italian Women: The Role of Market Rigidities](#). Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics. CHILD Working Papers, No. 10/2000.
- BREWSTER, K. L.–RINDFUSS, R. R. (2000): [Fertility and Women's Employment in Industrialized Nations](#). Annual Review of Sociology, Vol. 26. No. 1. 271–296. o.
- CASTLES, F. G. (2003): [The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries](#). Journal of European Social Policy, Vol. 13. No. 3. 209–227. o.
- ENGELHARDT, H.–KÖGEL, T.–PRSKAWETZ, A. (2004): [Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1960–2000](#). Population Studies, Vol. 58. No. 1. 109–20. o.
- FEHR, H.–UJHELYIOVA, D. (2013): [Fertility, Female Labor Supply, and Family Policy](#). German Economic Review, Vol. 14. No. 2. 138–165. o.
- RINDFUSS, R. R.–GUZZO, K. B.–MORGAN, S. P. (2003): [The Changing Institutional Context of Low Fertility](#). Population Research and Policy Review, Vol. 22. No. 5. 411–438. o.
- RØNSEN, M. (2004): [Fertility and Family Policy in Norway. A Reflection on Trends and Possible Connections](#). Demographic Research, Vol. 10. No. 10. 265–286. o.

## 1. NŐK A MUNKAERŐPIACON

### PROBLÉMAFELVETÉS, SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

VARGA JÚLIA

A fejlett országokban az elmúlt évtizedek egyik legjelentősebb munkaerőpiaci változása a férfiak és nők munkaerőpiaci szerepének közeledése volt. Jelentősen csökkentek a nemek közötti különbségek a munkaerőpiaci részvételben, foglalkoztatásban, a fizetett és otthoni munkaórák számában, a bérekben, iskolázottságban stb., ennek ellenére még mindig komoly eltérések figyelhetők meg a két nem helyzetében. A nők továbbra is kisebb arányban aktívak, túlréprezentáltak a részmunkaidős és időszakos foglalkoztatásban, az alacsony bérű szektorokban és foglalkozásokban, kisebb valószínűséggel önfoglalkoztatók, és nagyobb valószínűséggel dolgoznak alkalmazottként, kisebb arányban vezetnek vállalkozásokat, vagy dolgoznak vezető pozícióban, és továbbra is fennmaradtak a női–férfi kereseti különbségek.

A nemek közötti munkaerőpiaci különbségek okainak vizsgálata és a különbségek csökkentését elősegítő szakpolitikai megoldások keresése nemcsak a nemek közötti egyenlőség szempontjából érdemel figyelmet, hanem azért is, mert e különbségek hatással lehetnek az országok gazdasági növekedésének a lehetőségeire is. *Christiansen és szerzőtársai* (2016) érvelése szerint az öregedő európai társadalmakban, ahol a termelékenység növekedése is lassul, a női–férfi munkaerőpiaci különbségek csökkentése két csatornán keresztül hathat a növekedésre. Először a munkakínálat növelése, másodsor a vállalatok pénzügyi teljesítményének javítása révén. A második lehetőség felvetése azoknak az utóbbi években egyre nagyobb számban megjelent tanulmányoknak a kutatási eredményein alapul, amelyek azt vizsgálták, hogy hogyan hat a vállalatok teljesítményére, ha nők is vannak a vállalat igazgatótanácsában vagy felső szintű vezetői között. Az elsősorban az Egyesült Államokra vonatkozó kutatások eredményei szerint azoknak a vállalatoknak jobb a pénzügyi teljesítménye, amelyek vezetői között nők is vannak (*Adler*, 2001, *Carter és szerzőtársai*, 2003, 2010, *Erhardt és szerzőtársai*, 2003).

A nők aktivitási rátájának a férfiakhoz való teljes felzárkózása az európai munkaerő-állományt 6 százalékkal növelné *Christiansen és szerzőtársai* (2016) eredményei szerint, de ha a nemek közötti munkaórák különbsége is eltűnne, akkor a növekedés 15 százalékos volna. Az *OECD* (2012) számításai szerint a nők aktivitási rátájának felzárkózása a férfiakéhoz 12 százalékkal magasabb GDP elérését tenné lehetővé a következő 15 évben Európában, mint ha az aktivitási ráták változatlanok maradnak. Nagyjából hasonló nagyságrendű növekedési hatást mértek más munkák is. *Cuberes–Teignier* (2014) és (2016) szerint a nők kisebb arányú munkaerőpiaci és vállalkozási tevékenységekben való részvétele következtében az egy főre jutó jövedelem 10 százalékkal kisebb,



mint amekkora akkor lenne, ha a nők a férfiakkal azonos arányban lennének jelen a munkaerőpiacon, és vállalkoznának. A női aktivitás és foglalkoztatás arányának emelkedése nemcsak azonnali gazdasági előnyökkel jár, hanem a GDP növekedését közép- és hosszú távon is gyorsíthatja. Az OECD eredményei szerint az 1995 óta megvalósult gazdasági növekedés egynegyede annak volt köszönhető, hogy csökkent a férfiak és nők közötti különbség a foglalkoztatási rátákban (OECD, 2008, 2012).

Az európai országok többségében az 1970-es évektől kezdődően évről évre nőtt a nők aktivitási rátája, bár különböző induló szintekről és eltérő ütemben. Ez a folyamatos növekedés nem torpant meg a 2008–2009-ben kirobbant gazdasági világválság hatására sem. Mivel ugyanebben az időszakban a férfiak aktivitási rátája nem, vagy alig változott az EU28, illetve az EU15 országok átlagában, az aktivitási ráták különbsége csökkent a két nem között.<sup>1</sup> Magyarországon a többi tranzíciós országhoz hasonlóan más időbeli pályát járt be a nők aktivitási rátája. A szocialista rendszerben a nők aktivitási rátája jóval nagyobb volt, mint a fejlett országokban, majd az átmenet kezdetekor hirtelen nagyon lecsökkent (1990 és 1995 között 76 százalékról 50 százalékra), 2001 után kisebb hullámzással növekedni kezdett, de mivel a férfiak aktivitási rátája 2012 után gyorsabban nőtt, mint a nőké, ezért a két nem aktivitási rátájának különbsége Magyarországon 2012 után nőni kezdett.<sup>2</sup>

Egyéni szinten az életkor és az iskolázottság a legfontosabb meghatározói a nők munkaerőpiaci részvételének (lásd például *Anderson–Levine*, 1999, *Attanasio és szerzőtársai*, 2008, *Thévenon*, 2009, *Jaumotte*, 2004, *Fortin*, 2005, *Azmat és szerzőtársai*, 2006). A gyerekvállalás időben is és országoként is különböző mértékben hat a nők munkaerőpiaci aktivitására, ezek a különbségek a családpolitika változásához, valamint a nők munkaerőpiaci lehetőségeinek változásához és a változó attitűdökhöz köthetők (*Del Boca és szerzőtársai*, 2009, *Connolly és szerzőtársai*, 2006, *Vlasblom–Schippers*, 2006). Korábban a családi állapot is komoly hatással volt a női munkavállalás valószínűségére, de az újabb eredmények azt mutatják, hogy ez a hatás eltűnt (*Cipollone és szerzőtársai*, 2013). A partner munkaerőpiaci státusa viszont a legtöbb európai országban befolyásolja a női aktivitás alakulását, azok a nők, akiknek munkanélküli partnerük van, nagyobb valószínűséggel aktívak a munkaerőpiacon (*Thévenon*, 2009), bár a hatás is különböző országoként és a munkanélküliek ellátási rendszerének függvényében (*Bredtmann és szerzőtársai*, 2014).

A családpolitika, a támogatott gyermekellátások és a fizetett gyermekgondozási idő szignifikáns hatással vannak azoknak a nőknek a munkaerőpiaci részvételi döntésére, akiknek gyerekük van (*Paull–Taylor*, 2002, *Jaumotte*, 2003, 2004, *Sánchez-Mangas–Sánchez-Marcos*, 2008, *Cipollone és szerzőtársai*, 2013, *Del Boca és szerzőtársai*, 2009). A gyerekfelügyeleti lehetőségek el-sősorban a kevésbé iskolázott nők döntésére hatnak, míg a részmunkaidős álláslehetőségek az iskolázottabb nők döntését befolyásolják.

1 A 20–64 éves férfiak aktivitási rátája az EU28 átlagában 2008 és 2017 között 83,1 százalékról 83,5 százalékra nőtt, az EU15 átlagában 84,2 százalékról 84 százalékra csökkent.

2 2017-ben Magyarországon a 20–64 éves korcsoportban a nemek közötti aktivitási ráták különbsége 15,3 százalékpont, az EU28 országokban és az EU15 országokban egyaránt 11,5 százalékpont volt az Eurostat adatai alapján.



Kiterjedt irodalom vizsgálta, hogy melyek a női aktivitás növekedésének magyarázatai. A nők javuló iskolázottsága és a növekvő bérek mellett más tényezők is a nők munkaerőpiaci részvételét segítették elő. Így a házimunka piaci helyettesítőihez való egyre könnyebb hozzáférés, a háztartási gépek (*Greenwood és szerzőtársai*, 2005), a fogamzásgátló tabletták fejlődése és elterjedése is hozzájárult a női munkaerő kínálatának növekedéséhez (*Goldin–Katz*, 2002, *Bailey*, 2006, *Bailey és szerzőtársai*, 2012). A munkaerő-kereslet foglalkozások szerinti összetételében végbement változásoknak következtében pedig nőtt a kereslet az irodai munkák iránt, ahol a nők nagyobb arányban dolgoznak (*Goldin*, 1990, *Oppenheimer*, 1976). Ugyanakkor azok a tanulmányok, amelyek a hagyományos közgazdasági modellek szokásos változóinak alakulásával próbálták megmagyarázni a női aktivitás időbeli növekedését (így a bérek, a háztartási jövedelmek, az iskolai végzettség vagy egyéb demográfiai változók változásának hatásával), azt találták, hogy az aktivitás változásának nagy hányada megmagyarázatlan maradt azokban a szakaszokban, amikor a női aktivitási ráta gyorsan nőtt. Ez arra utalhat, hogy a preferenciák megváltozásának és az egyéb nem megfigyelt hatásoknak komoly szerepe lehet a nők aktivitásának növekedésében (lásd erről *Blau–Kahn*, 2017).

Az aktivitási ráták közeledéséhez hasonlóan a férfiak és nők foglalkoztatási rátája is közeledett az elmúlt évtizedekben. Komoly különbségek mutatkoznak viszont a foglalkoztatási formákban. 2017-ben az EU28 átlagában a 20–64 éves nők 31,3 százaléka dolgozott részmunkaidőben, míg a férfiaknak mindössze 8,2 százaléka.<sup>3</sup> Magyarországon ugyanakkor a részmunkaidős foglalkoztatás csekély arányú volt mindkét nem esetében, 2017-ben a 20–64 éves a férfiak 2,6, a nők 6,3 százaléka dolgozott részmunkaidőben.

A foglalkozási szegregáció továbbra is nagymértékű maradt. 2014-ben például az EU28 átlagában a foglalkoztatott nők 30 százaléka dolgozott olyan szektorokban, amelyekben túlnyomó többségben nők dolgoztak (oktatás, egészségügy, szociális ellátás). 2008 után a foglalkozási szegregáció pedig tovább nőtt, ami egyre növekvő mértékben járult hozzá a nemek közötti bérkülönbségek fennmaradásához.

A nemek közötti bérkülönbségek vizsgálata a férfiak és nők munkaerőpiaci lehetőségeit vizsgáló tanulmányok egyik kitüntetett témája, mivel a kereseti arányok gyakran jelzik, hogy hogyan értékelik gazdaságilag és társadalmilag az egyéneket. A bér emellett az egyének iskolázottságát, képzettségét, munkaerő-tapasztalatát és a várható jövőbeli részvételét összefoglaló statisztikai mérőszám is. A legtöbb tanulmány a bérkülönbség két részét különbözteti meg: a megmagyarázott és a nem megmagyarázott részt. Az első abból adódik, hogy a két nem különbözik egymástól mérhető tulajdonságaikban. A második részt viszont, általában munkaerőpiaci diszkriminációként azonosítják. A nemek közötti kereseti különbségek mérésekor és az eredmények értelmezésekor ugyanakkor fontos és összetett probléma a lehetséges szelek-

<sup>3</sup> Eurostat.

ciós hatások kiszűrése (magyarul lásd erről *Lovász–Telegdy*, 2009). Amennyiben a bérkülönbségek nem magyarázhatók meg a termelékenységkülönbséggel, a diszkriminációs magyarázat megalapozott lehet (*Becker*, 1971, *Phelps*, 1972). *Becker* és más szerzők (például *Arrow*, 1973) azt feltételezték, hogy hosszú távon a verseny csökkenteni fogja a munkáltatói diszkriminációt, mivel a legkevésbé diszkrimináló vállalatoknak, amelyek több nőt foglalkoztatnak, alacsonyabbak lesznek a termelési költségei, és ezért kiszorítják az inkább diszkrimináló vállalatokat a piacról. Számos tanulmány vizsgálta, hogy hogyan hat a verseny növekedése a férfi–női kereseti különbségekre. *Black–Strahan* (2001) azt mutatta be, hogy a pénzügyi szektor deregulációját követően (amit a növekvő versenyként értelmeztek) csökkentek a bankszektorban a nemek közti kereseti különbségek. *Black–Brainerd* (2004) azt találta, hogy a nemzetközi kereskedelemnek való növekvő kitettség, vagyis a növekvő verseny csökkentette a látható bérkülönbségeket. *Lovász* (2009) 1986 és 2003 közötti magyar adatokon vizsgálta, hogy a rendszerváltás után megfigyelhető bérkülönbség-csökkenés mekkora része tudható be a megnövekedett verseny diszkriminációt csökkentő hatásának. Azt találta, hogy a verseny növekedése csökkentette a munkáltatók nők elleni diszkriminációját.

A férfi–női kereseti különbségeket vizsgáló tanulmányok eltérő módszereket és sokféle adatforrást használtak fel elemzéseikhez, de e tanulmányokból általánosnak látszó tendenciák is kirajzolódnak. Az egyik legfontosabb, hogy az utóbbi évtizedekben a nemek közötti bérkülönbség jelentősen csökkent a fejlett országokban. *Weichselbaumer–Winter–Ebmer* (2005) 263 különböző – az 1960-as és 1990-es évek közötti – férfi–női kereseti különbségeket elemző tanulmány eredményeit vizsgálta meg metaanalízis segítségével. 1960 és 1990 között a nyers kereseti különbségek 65 százalékról 30 százalékra csökkentek. A csökkenés túlnyomó részben ahhoz volt köthető, hogy javult a nők iskolázottsága és munkaerőpiaci tapasztalata. Bár az egyes tanulmányok különböző módszereket és adatokat használtak, az eredmények egy része hasonló volt, mivel – mint korábban szó volt róla – a bérkülönbség megmagyarázatlan része nem csökkent az idővel.

Hasonló eredményeket mutatott be *Blau–Kahn* (2017), *Goldin* (2014) az Egyesült Államokra vonatkozóan, akik szintén azt találták, hogy – csökkenő bérkülönbségek mellett – a megmagyarázatlan bérkülönbség aránya az 1980 évek óta gyakorlatilag nem változott, sőt még nőtt is.

A nemek közötti iskolázottsági és a munkaerőpiaci tapasztalat hosszában mutatkozó különbségek csökkenése hozzájárult a bérkülönbségek csökkenéséhez, ugyanakkor a nemek közötti foglalkozási, iparági és szektorok szerinti szegregáció e bérkülönbségek fontos meghatározói maradtak. Jelenleg a foglalkozási és az iparági elkülönülés magyarázza a bérkülönbség felét az Egyesült Államokban (*Blau–Kahn*, 2017), és az európai országokban is ez a legfontosabb magyarázata a férfi–női bérkülönbségnek (*Boll és szerzőtársai*,

2017). A foglalkozási – és sok esetben az iparági – elkülönülés fontosságát már a nemek közötti bérkülönbségeket vizsgáló korai tanulmányok is vizsgálták (*Fuchs*, 1971, *Blinder*, 1973, *Oaxaca*, 1973, *Sawhill*, 1973, *Sorensen*, 1990, *Macpherson–Hirsch*, 1995). A nők és férfiak nemcsak különböző foglalkozásokban dolgoznak, hanem az adott foglalkozáson belüli hierarchia különböző szintjein foglalkoztatják őket.

A tranzíciós országokban, így Magyarországon is a női–férfi kereseti különbség jelentősen csökkent a rendszerváltást követően (lásd például *Kertesi–Köllő*, 1998; *Galasi*, 2000, *Brainerd*, 2000, *Newell–Reilly*, 2001). Ez akkor elsősorban annak a következménye volt, hogy az alacsony iskolázottságú és termelékenységu nők kiszorultak a munkaerőpiacról (*Hunt*, 2000), de szerepet játszott a csökkenésben az is, hogy a verseny növekedése visszafogta a munkáltatók nőkkel szemben diszkriminációját (*Lovász*, 2009). A tranzíciós periódus kezdetére vonatkozóan ugyanakkor *Csillag* (2006) azt figyelte meg, hogy míg a késő szocializmusban a nemek foglalkozások szerinti összetételében mutatkozó különbségek jelentős részben hozzájárultak a bérkülönbségek fennmaradásához, addig a poszt szocialista átalakulás után már kevésbé élesen különült el a férfi és női munkák köre Magyarországon, és egy foglalkozás elnőiesedése nem járt alacsony bérekkel.

A férfiak és nők átlagos keresetét vizsgáló tanulmányok mellett az utolsó évtizedben egyre több olyan kutatási eredmény született, amely a kereseti eloszlás különböző pontjain vizsgálta a különbségek alakulását. *Blau–Kahn* (2017) az Egyesült Államokra vonatkozóan mutatta be, hogy a nemek közötti bérkülönbségek nagyobbak a béreloszlás felső részén, és lassabban is csökkennek, mint a béreloszlás alsóbb részein. Ezek az eredmények megegyeznek más az Egyesült Államokra és egyéb országokra vonatkozó tanulmányok eredményével (*Kassenboehmer–Sinning*, 2014, *Arulampalam és szerzőtársai*, 2007). *Lovász* (2013) magyar adatok felhasználásával a béreloszlás különböző pontjain vizsgálódva azt találta, hogy a nők hátránya mind a köz-, mind a magánszektorban nagyobb a béreloszlások felső részén, ami ugyancsak az üvegplafon jelenséget támasztja alá. Számos tanulmány szerint a nőket kisebb valószínűséggel léptetik elő, mint az ugyanolyan jellemzőjű férfiakat (*Blau–DeVaro*, 2007, *Cobb–Clark* 2001, *McCue*, 1996, *Addison és szerzőtársai*, 2014). Akármilyen is az oka annak, hogy a nők kisebb valószínűséggel vannak a felsővezetők között, ez a tény is hozzájárul a férfiak és nők közötti kereseti különbségek fennmaradásához.

Az újabb kutatások egy része a nemek közötti pszichológiai jellemzők vagy a nem kognitív készségek különbségének hatását vizsgálta (*Heckman–Kautz*, 2012, *Nyhus–Pons*, 2011, *Cattan* 2014, *Fortin*, 2008, *Mueller–Plug*, 2006, *Semykina–Linz*, 2007). Az eredmények azt mutatták, hogy a nők a férfiaknál kisebb valószínűséggel kezdeményeznek béralkukat, vagy hajlandók versenyezni, illetve inkább kockázatkerülőek, mint a férfiak, ami ugyancsak hozzájárulhat

a bérkülönbség fennmaradásához, vagy az eltérő tudományterület, vagy foglalkozás választásához (az ide vonatkozó kutatási eredmények összefoglalását lásd például, *Bertrand*, 2011, *Crosen–Gneezy*, 2009). Ugyanakkor *Blau–Kahn* (2017) arra hívta fel a figyelmet, hogy az eddigi kutatási eredmények alapján a pszichológiai jellemzők a meg nem magyarázott bérkülönbségnek csak kis részét magyarázzák, valamint arra is, hogy mivel ezek a különbségek kísérleti kutatások eredményein alapulnak, több bizonyítékra van szükség annak megerősítéséhez, hogy e különbségek a kísérleti helyzeten kívül is megfigyelhetők.

## Hivatkozások

- ADDISON, J. T.–OZTURK, O.–WANG, S. (2014): The Role of Gender and Sector in Promotion and Pay Over a Career. *Journal of Human Capital*, Vol. 8. No. 3. 280–317. o.
- ADLER, R. (2001): Women and Profits. *Harvard Business Review*, Vol. 79. No. 10. 30 o.
- ANDERSON, P.–LEVINE, P. (1999): Childcare and mothers' employment decisions, NBER Working Paper Series, No. 7058. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- ARROW, K. J. (1973): The Theory of Discrimination. Megjelent: *Aschenfelter, O.–Rees, A.* (szerk.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton.
- ARULAMPALAM, W.–BOOTH, A. L.–BRYAN, M. L. (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60. No. 2. 163–186. o.
- ATTANASIO, O.–LOW, H.–SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2008): Explaining changes in female labour supply in a life-cycle model. *American Economic Review*, Vol. 98. No. 4. 1517–1551. o.
- AZMAT, G.–GUELL, M.–MANNING, A. (2006): Gender gaps in unemployment rates in OECD countries. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. No. 1. 1–37. o.
- BAILEY, M. (2006): More Power to the Pill. The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Lifecycle Labor Supply. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 121. No. 1. 289–320. o.
- BAILEY, M.–HERSHBEIN, J. B.–MILLER, A. R. (2012): The Opt-In Revolution? Contraception and the Gender Gap in Wages. *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 4. No. 3. 225–254. o.
- BECKER, G. S. (1971): *The Economics of Discrimination*. Second edition. University of Chicago Press, Chicago.
- BERTRAND, M. (2011): New Perspectives on Gender. Megjelent: *Aschenfelter, O. C.–David Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4. Part B. Elsevier, Amsterdam, 1543–1590. o.
- BLACK, S. E.–STRAHAN, P. E. (2001): The Division of Spoils. Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *The American Economic Review*, Vol. 91. No. 4. 814–831. o.
- BLACK, S.–BRAINERD, E. (2004): Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination. *Industrial Labor Relations Review*, Vol. 57. No. 4. 540–559. o.
- BLAU, F. D.–DEVARO, J. (2007): New Evidence on Gender Differences in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. *Industrial Relations*, Vol. 46. No. 3. 511–550. o.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. (2017): The Gender Wage Gap. Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, Vol. 55. No. 3. 789–865 o.
- BLINDER, A. (1973): Wage Discrimination. Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 4. 436–455. o.
- BOLL, C.–JAHN, M.–LAGEMANN, A. (2018): The gender lifetime earnings gap – exploring gendered pay from the life course perspective. *Journal of Income Distribution*, Vol. 25. No. 1. 1–53. o.
- BRAINERD, E. (2000): Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 54. No. 1. 138–162. o.
- BREDTMANN, J.–OTTEN, S.–RULFF, C. (2014): [Husband's unemployment and wife's labor supply. The added worker effect across Europe](#). Ruhr Economic Paper, No. 484. Ruhr University Bochum.
- CARTER, D. A.–D'SOUZA, F.–SIMKINS, B. J.–SIMPSON, W. G. (2010): [The Gender and Ethnic Diversity of US Boards and Board Committees and Firm Financial Performance](#). *Corporate Governance: An International Review*, Vol. 18. No. 5. 396–414. o.
- CARTER, D. A.–SIMKINS, B. J.–SIMPSON, W. G. (2003): [Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value](#). *Financial Review*, Vol. 38. No. 1. 33–53. o.
- CATTAN, S. (2014): [Psychological Traits and the Gender Wage Gap](#). Institute for Fiscal Studies. Kézirat.

- CHRISTIANSEN, L.–LIN, H.–PEREIRA, J.–TOPALOVA, P.–TURK, R. (2016): Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance. Evidence from Europe IMF Working Paper, Vol. 16. No. 50. 1–29. o.
- CIPOLLONE, A.–PATACCHINI, E.–VALLANTI, G. (2014): [Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors](#). IZA Journal of Economic Labour Studies, Discussion Paper, No. 7710.
- COBB-CLARK, D. A. (2001): Getting Ahead: The Determinants of and Payoffs to Internal Promotion for Young U.S. Men and Women. Megjelent: *Polachek, S. W.* (szerk.): Research in Labor Economics. Vol. 20. Elsevier Science, JAI, Amsterdam, 339–372. o.
- CONNOLLY, S.–ALDRICH, M.–O'BRIEN, M.–SPEIGHT, S.–POOLE, E. (2016): [Britain's slow movement to a gender egalitarian equilibrium: parents and employment in the UK 2001–13](#). Work, Employment and Society, Vol. 30. No. 5. 838–857. o.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. (2009): Gender Differences in Preferences. Journal of Economic Literature, Vol. 47. No. 2. 448–474. o.
- CUBERES, D.–TEIGNIER, M. (2014): Gender Inequality and Economic Growth. A Critical Review Journal of International Development, Vol. 26. No. 2. 260–276. o.
- CUBERES, D.–TEIGNIER, M. (2016): Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market. A Quantitative Estimate. Journal of Human Capital, Vol. 10. No. 1. 1–32. o.
- CSILLAG MÁRTON (2006): „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól napjainkig. Megjelent: *Fazekas Károly–Kézdi Gábor* (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2006. MTA Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közalapítvány Budapest, 2006, 100–107. o.
- DEL BOCA, D.–PASQUA, S.–PRONZATO, C. (2009): [Motherhood and market work decisions in institutional context. A European perspective](#). Oxford Economic Papers, Vol. 61. Suppl. 1. 147–171. o.
- ERHARDT, N. L.–WERBEL, J. D.–SHRADER, C. B. (2003): [Board of Director Diversity and Firm Financial Performance](#). Corporate Governance: An International Review, Vol. 11. No. 2. 102–111. o.
- FORTIN, N. M. (2005): Gender role attitudes and the labourmarket outcomes of women across OECD countries. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 21. No. 3. 416–438. o.
- Fortin, N. M. (2008): The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States. The Importance of Money Versus People. Journal of Human Resources, Vol. 43. No. 4. 884–918. o.
- FUCHS, V. R. (2003): A nemek közötti gazdasági egyenlőtlenségekről. Nemzeti Tankönyvkiadó. Budapest.
- GALASI PÉTER (2000): Női–férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- GOLDIN, C. (1990): Understanding the Gender Gap. An Economic History of American Women. New York, Oxford University Press.
- GOLDIN, C. (2014): [A Grand Gender Convergence. Its Last Chapter](#). American Economic Review, Vol. 104. No. 4. 1091–1119. o.
- GOLDIN, C.–KATZ, L. F. (2002): The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. Journal of Political Economy, Vol. 110. No. 4. 730–770. o.
- GREENWOOD, J.–SESHADRI, A.–YORUKOGLU, M. (2005): Engines of Liberation. Review of Economic Studies, Vol. 72. No. 1. 109–133. o.
- HECKMAN, J.–KAUTZ, T. (2012): Hard Evidence on Soft Skills. Adam Smith Lecture. Labour Economics, Vol. 19. No. 4. 451–464. o.
- HUNT, J. (2002): The Transition in East Germany: When is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? Journal of Labor Economics, Vol. 20. No. 1. 148–169. o.
- JAUMOTTE, F. (2003): Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries. OECD Economics Department Working Papers No. 376. OECD, Párizs.
- JAUMOTTE, F. (2004): Labour force participation of women: Empirical evidence on the role of policy and other determinants in OECD countries- OECD Economic Studies, No. 37. OECD, Párizs.
- KASSENBOEHMER, S. C.–SINNING, M. G. (2014): Distributional Changes in the Gender Wage Gap. ILR Review, Vol. 67. No. 2. 335–361. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1998) Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. II. rész. Közgazdasági Szemle, 45. évf. 7–8. sz. 621–652. o.
- LOVÁSZ ANNA (2009): A verseny hatása a női–férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmós* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest. 149–158. o.
- LOVÁSZ ANNA (2013): Jobbak a nők esélyei a közszférában? A nők és férfiak bérei közötti különbség és a foglalkozási szegregáció vizsgálata a köz- és magánszférában. Közgazdasági Szemle, 60. évf. 7–8. sz. 814–836. o.
- LOVÁSZ ANNA–TELEGDY ÁLMÓS (2009): Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások. Megjelent: *Fazekas Károly–Lovász Anna–Telegdy Álmós* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2009. MTA Közgazdaságtudományi Intézet–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 46–66. o.
- MACPHERSON, D. A.–HIRSCH, B. T. (1995): Wages and Gender Composition, Why Do Women's Jobs Pay Less? Journal of Labor Economics, Vol. 13. No. 3. 426–471. o.



- MCCUE, K. (1996): Promotions and Wage Growth. *Journal of Labor Economics*, Vol. 14. No. 2. 175–209. o.
- MUELLER, G.–PLUG, E. J. S. (2006): Earnings Effects of Personality. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60. No. 1. 3–20. o.
- NEWELL, A.–REILLY, B. (2001): The gender pay gap in the transition from communism. Some empirical evidence. *Economic Systems*, Vol. 25. No. 4. 287–304. o.
- NYHUS, E. K.–PONS, E. (2012): Personality and the Gender Wage Gap. *Applied Economics*, Vol. 44. No. 1. 105–118. o.
- OAXACA, R. (1973): Male-Female Wage Differences in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o.
- OECD (2008): [Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women](#). OECD, Párizs.
- OECD (2012): [Closing the gender gap. Act now](#). OECD, Párizs.
- OPPENHEIMER, V. (1976): *The Female Labor Force in the United States. Demographic and Economic Factors Governing Its Growth and Changing Composition*. Greenwood Press, Westport, CT.
- PAULL, G.–TAYLOR, J. (2002): *Mothers' employment and childcare use in Britain*. Institute for Fiscal Studies, London.
- PHELPS, E. S. [1972]: *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *American Economic Review*, Vol. 62. No. 4. 659–666. o.
- SÁNCHEZ-MANGAS, R.–SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2008): Balancing family and work. The effect of cash benefits for working mothers. *Labor Economics*, Vol. 15. No. 6. 1127–1142. o.
- SAWHILL, I. V. (1973): The Economics of Discrimination against Women: Some New Findings. *Journal of Human Resources*, Vol. 8. No. 3. 383–396. o.
- SEMYKINA, A.–LINZ, S. J. (2007): Gender Differences in Personality and Earnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology*, Vol. 28. No. 3. 387–410. o.
- SORENSEN, E. (1990): The Crowding Hypothesis and Comparable Worth Issue. *Journal of Human Resources*, Vol. 25. No. 1. 55–89. o.
- THÉVENON, O. (2009): [Increased Women's Labour Force Participation in Europe. Progress in the WorkLife Balance or Polarization of Behaviours?](#) *Population*, Vol. 64. No. 2. 235–272. o.
- VLASBLOM, J. D.–SCHIPPERS, J. (2006): Changing dynamics in female employment around childbirth. *Work, Employment and Society*, Vol. 20. No. 2. 329–347. o.
- WEICHSELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19. No. 3. 479–511. o.

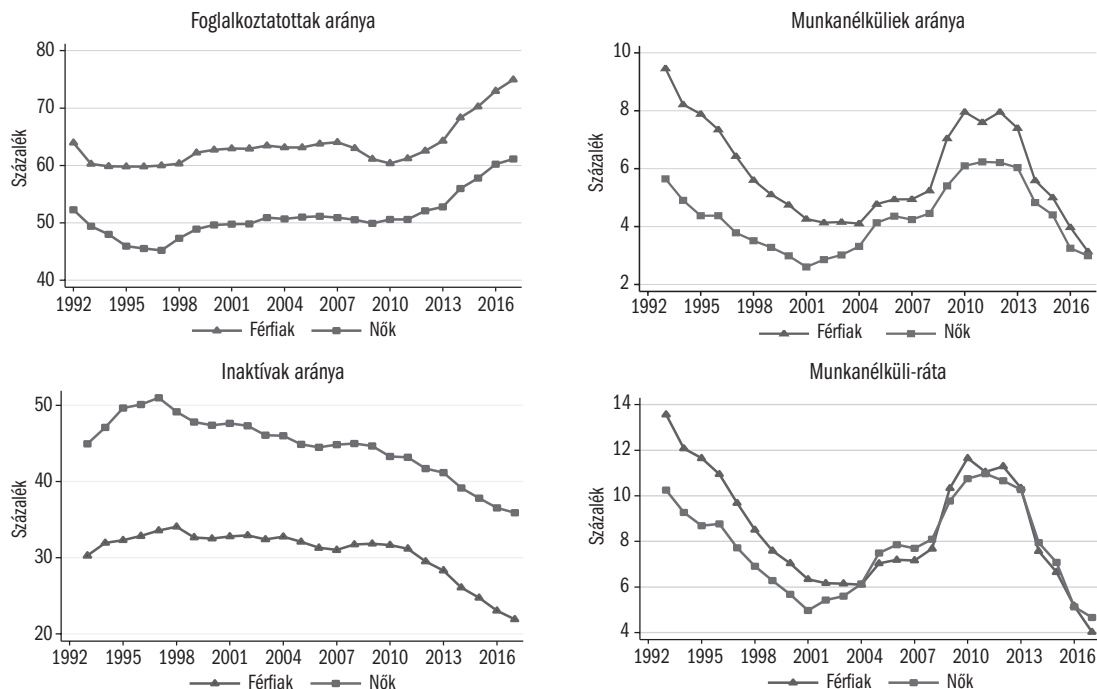
## 2. NŐK A HAZAI MUNKAERŐPIACON – HISTORIKUS ADATSOROK ÉS TRENDÉK AZ ELMÚLT TÍZ ÉVBEN

### 2.1. AKTIVITÁS, FOGLALKOZTATÁS, MUNKANÉLKÜLISÉG ÉS BÉREK

#### KÖLLŐ JÁNOS

A két nem munkaerőpiaci részvételére vonatkozó legfontosabb idősorokat az 2.1.1. ábrán mutatjuk be, a KSH Munkaerő-felmérésének adatai és fogalmi alapján. Az ábra két felső és bal alsó panelje a foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak arányát mutatja a 15–64 éves népességben, míg a jobb alsó panel a munkanélküli-rátának (a munkanélküliek aktívakon belüli arányának) az időbeli mozgását ábrázolja.

2.1.1. ábra: A foglalkoztatottak, a munkanélküliek és az inaktívak aránya, valamint a munkanélküli ráta a 15–64 éves férfi és női népességben, 1992–2016 (százalék)



Megjegyzés: Az egyes csoportokat a KSH osztályozása szerint különítettük el.

*Foglalkoztatott* az a személy, aki a kérdezést megelőző héten legalább egy óra jövedelemtermelő munkát végzett, vagy csak átmenetileg volt távol a meglévő munkahelyétől.

*Munkanélküli* az, akinek nincs állása, a kérdezést megelőző hónapban aktívan állást keresett, és be tudna lépni egy megtalált munkahelyre.

Az egyes görbék jelölt pontjai a négy negyedéves érték adott évi súlyozatlan átlagát mutatják. A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a közmunkásokat és a külföldön dolgozókat.

Forrás: MEF.



A *foglalkoztatási ráta* a transzformációs visszaesést követően emelkedő trendet követett, amit azonban megszakított a pénzügyi és gazdasági világválság, különösen a férfiak esetében, akik nagyobb arányban dolgoztak a versenyszférában, és azon belül néhány, a válságtól különösen erősen érintett ágazatban (például: járműipar, építőipar, szállítás). 2013-ra a foglalkoztatási ráta mindkét nem esetében visszaállt a korábbi trendvonalra, majd gyors növekedésnek indult, amiben azonban jelentős szerepet játszott a közmunka tömegessé válása, a külföldi foglalkoztatás bővülése, valamint az itthon élő munkavállalási korú népesség (a foglalkoztatási ráta nevezőjében szereplő populáció) zsugorodása. Ezeknek a komponenseknek a hosszú táv hozzájárulását mutatja be az 2.1.1. táblázat 2000 és 2017 között.

**2.1.1. táblázat: A közmunka, a külföldi munkavállalás és a népességsökkenés hozzájárulása a foglalkoztatási ráta növekedéséhez 2000 és 2017 első negyedéve között**

	Foglalkoztatási ráta	Foglalkoztatás köz munkával és külföldi munkavállalással együtt	Foglalkoztatás köz- munka és külföldi munkavállalás nélkül	Foglalkoztatottak hazai, valódi munkahelyeken az összes foglalkoztatott arányában	15–64 éves, itthon élő népesség
	(százalék)	(ezer fő)	(ezer fő)	(százalék)	(ezer fő)
<b>Férfiak</b>					
2000	61,7	2057	2037	99,0	3334
2017	73,7	2352	2174	92,4	3188
Változás (logaritmuspont)	0,178	0,134	0,065	-0,068	-0,045
<b>Nők</b>					
2000	49,2	1722	1713	99,4	3500
2017	60,5	1970	1836	93,1	3253
Változás (logaritmuspont)	0,207	0,134	0,069	-0,065	-0,073

Forrás: MEF 2000. és 2017. első negyedévi hullámok.

A foglalkoztatási ráta ( $e$ ) a foglalkoztatás ( $E$ ) és a munkavállalási korú népesség ( $N$ ) hányadosa ( $e = E/N$ ). A foglalkoztatás  $(1 - a)$ -ad részét a hazai, valódi munkahelyek,  $a$ -ad részét a közmunka és a külföldi foglalkoztatás adják. A közmunka és külföldi munkavállalás nélkül számított „hazai, piaci” foglalkoztatás:  $E_k = (1 - a)E$ . A fenti fogalmakkal operálva a foglalkoztatási ráta az (1) formulával írható fel, valamilyen bázis- (0 felső index) és tárgyidőszakban (1 felső index). A számításban bázisidőszaknak 2000 első negyedévét választjuk (ekkortól érhetők el a közfoglalkoztatásra és a külföldi munkavállalásra vonatkozó adatok), a tárgyidőszakot pedig 2017 első negyedéve képviseli. A definíciókból adódik a (2) egyenlet, amely a hazai, piaci foglalkoztatásban, a közmunka és a külföldi munkavállalás együttes súlyában, valamint a népesség nagyságában végbement (logaritmus skálán mért) változások hozzájárulását számszerűsíti.

$$e^1 = \frac{E^1}{N^1} = \frac{E_k^1 / (1 - a^1)}{N^1} \quad \text{és} \quad e^0 = \frac{E^0}{N^0} = \frac{E_k^0 / (1 - a^0)}{N^0} \quad (1)$$

$$\Delta \ln e = \Delta \ln E_k - \Delta \ln(1 - a) - \Delta \ln N \quad (2)$$

Látható, hogy a három megkülönböztetett komponens nagyjából azonos mértékben járult hozzá a foglalkoztatási ráta növekedéséhez az ezredforduló óta. A férfiak és nők között csak a népességsökkenés – alapvetően a munkavállalási korú népességből való kiöregedés – hozzájárulásában mutatkozik említésre méltó különbség.

Visszatérve az 21.1. ábrához: a jobb felső panelben látható, hogy a transzformációs visszaesés mélypontján a munkavállalási korú férfiak 8–10 százaléka számított aktívan állást kereső *munkanélkülinek*. A nőknél ez az arány lényegesen alacsonyabb: 4–6 százalékos volt. A különbség a 2008–2010-es válság éveit leszámítva folyamatosan csökkent, és mára lényegében meg is szűnt: a munkanélküliek aránya 2017-ben mindkét nem esetében 3 százalékra csökkent.

Az *inaktív* aránya a kilencvenes évek végéig mindkét nemnél emelkedett: ekkor a munkavállalási korú férfiaknak az egyharmada, a nőknek pedig a fele sem nem dolgozott, sem állást nem keresett. A nyugdíjkorhatár fokozatos emelése, a rokkantnyugdíjazást nehezítő, a gyēs–gyed melletti munkavégzést ugyanakkor támogató szabályok, valamint a regisztrált munkanélkülieket álláskeresésre ösztönző gyakorlat együttesen jelentős mértékben csökkentették az inaktivitást, mindkét nemnél, bár a férfiaknál valamivel erősebben. 2017-ben a munkavállalási korú férfiaknak már csak kevesebb mint az egynegyede, a nőknek pedig nem sokkal több, mint az egyharmada számított inaktívnak a KSH mérése szerint (2.1.1. ábra, bal alsó panel).

Hangsúlyozandó, hogy ezekben a mérésekben a nappali tagozatos tanulók és főiskolai-egyetemi hallgatók nagy többsége inaktívnak számít. 2017 első negyedében a munkavállalási korú „inaktív” férfiak 46 százaléka, a nők 28 százaléka valójában tanult. A nem dolgozó, állást sem kereső és nem is tanuló inaktív aránya ekkor a férfiaknál „csupán” 14 százalékra, a nőknél 28 százalékra (a gyermekgondozási segélyben részesülőket leszámítva 23 százalékra) rúgott.

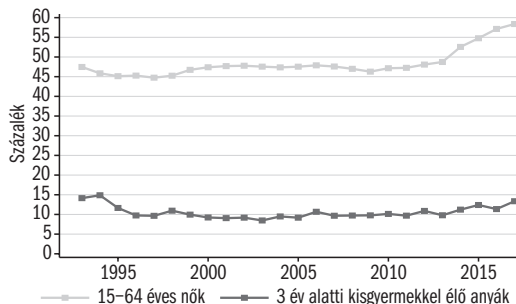
Az 2.1.1. ábra jobb alsó panelje a leggyakrabban használt munkaerőpiaci jelzőszám, a *munkanélküli-ráta* időbeli alakulását mutatja. A ráta ( $u$ ) a munkanélküliek arányát mutatja az aktívak százalékában, amely utóbbi csoport foglalkoztatottakból ( $E$ ) és munkanélküliekből ( $U$ ) áll, azaz  $u = U/(E + U)$ . Ebben a mutatóban 2004 óta lényegében nem mutatkozik érdemi különbség a férfiak és nők között. A női munkanélküli-rátát a férfiakéhoz képest növeli és csökkenti is, hogy a nők körében kevesebb a munkanélküli, és egyértelműen növeli, hogy kevesebb a foglalkoztatott. A ráták egyenlősége mögött az alkotó elemekben meglévő egyenlőtlenségek húzódnak meg.

A 2.1.2. ábra a női foglalkoztatás néhány sajátosságára hívja fel a figyelmet. Ismert, és a Közelkép további fejezeteiben részletesen vizsgált sajátosság a kisgyermekes anyák nemzetközi összehasonlításban kirívóan alacsony foglalkoztatása. A három évesnél kisebb gyereket (is) nevelő nők foglalkoztatási rátája

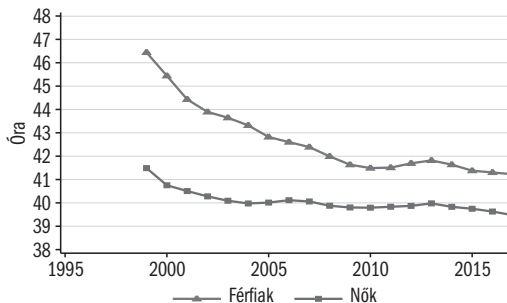
a kilencvenes évek közepe óta 10 százalék körül alakult, és a gyes, majd a gyed melletti munkavégzést lehetővé tevő szabályozás hatására is alig emelkedett.

### 2.1.2. ábra: A férfi és női foglalkoztatás néhány sajátossága

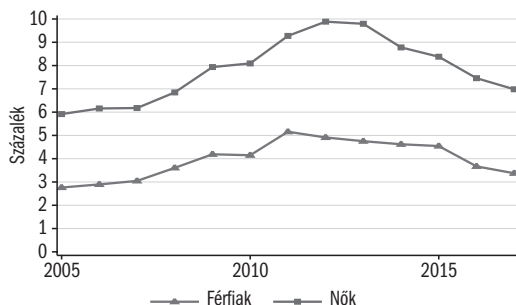
A kisgyermekes anyák és a 15-64 éves nők foglalkoztatási rátája, 1993-2017



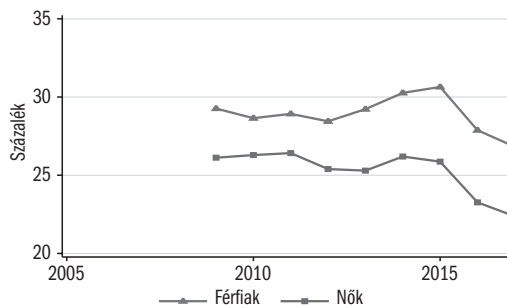
A keresett munka heti óraszám, 1999-2017



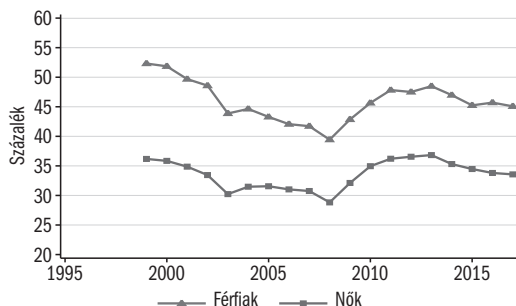
Foglalkoztatás részmunkaidőben, 2005-2017



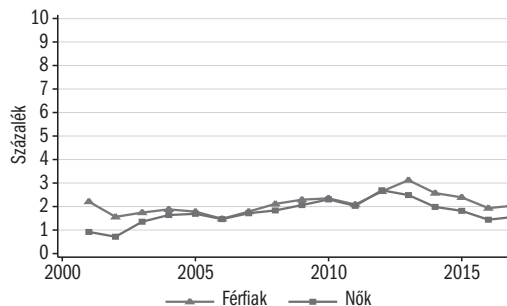
Foglalkoztatás több műszakban, 1999-2017



Szombat-vasárnapi munkavégzés, 1999-2017



Táv munka, 2001-2017



Megjegyzés: Kisgyermekes anya, akinek van háromévesnél fiatalabb gyereke. Szombat-vasárnapi munka: legalább alkalmilag. A megfigyelt időszakokat az adatok elérhetősége korlátozza.

Forrás: MEF.

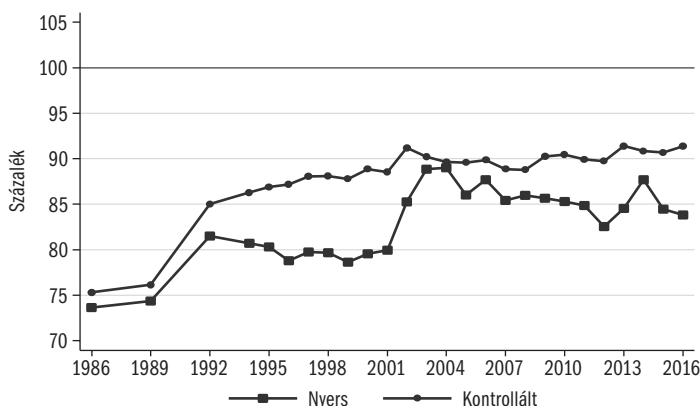
A nők nagy többsége teljes munkaidős állást keres: a keresett munka átlagos heti óraszám megközelíti a heti 40 órát, és ma csupán másfél órával marad el

a férfiaknál mért értéktől. Ennek ellenére, a részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya kétszerese a férfiakénak (2017-ben 7, illetve 3,2 százalék). A munkavállalás további korlátait jelzi, hogy a nőknek sokkal kisebb része dolgozik több műszakban (2017-ben 26, illetve 36 százalék), vagy a hét végén (2017-ben, legalább alkalmilag 34, illetve 45 százalék). A hosszabb munkaidőben, az otthonról távol történő munkavégzés nyilvánvaló nehézségei ellenére a távmunkában dolgozók aránya még ma sem haladja meg a 2 százalékot, és valamivel *alacsonyabb* a nőknél, mint a férfiaknál.

Feltűnő, hogy a megvizsgált 15–25 éves időszakokban milyen kis mértékben változtak a nemek – vagy a kisgyermeket nevelő, illetve nem nevelő nők – közötti különbségek. Egyedül a keresett munka óraszám tekintetében látunk közeledést a férfiak és nők adatai között – más esetekben a görbék párhuzamosan futnak.

A nők *kereseti hátrányának* alakulását a 2.1.3. ábra mutatja be, a Bértarifa-felvétel adatai alapján, 1986 és 2016 között. 1986-ban a nők a férfiak bérének 75 százalékánál is kevesebbet kerestek átlagosan. A nyers különbség folyamatosan csökkent 2001-ig, és különösképpen 2002–2004-ben, a választásokat megelőző és követő bőkezű osztogatások időszakában. Ezt követően a nők lemaradása nőni kezdett, és 2007 után 15 százalék körüli szinten állapodott meg.

2.1.3. ábra: A nők keresete a férfiakhoz viszonyítva, 1986–2016 (százalék)



*Kereset:* május havi bruttó kereset az előző évi nem rendszeres jövedelem 1/12 részének hozzáadásával és a május havi nem rendszeres kereset levonásával.

*Nyers:* a nők keresete a férfiak keresetét 100-nak véve.

*Kontrollált:* a nők keresete a férfiakhoz viszonyítva, azonos munkaerőpiaci tapasztalat, iskolázottság és szektor esetén.

A különbséget olyan regressziós egyenlettel számítottuk, amelynek függő változója a kereset logaritmus, független változói a nem, a munkaerőpiaci tapasztalat, annak négyzete, az iskolában töltött évek becsült száma és egy versenyszféra kétértékű változó. A nemre kapott  $b$  paraméter helyett a százalékos értéket ( $e^b$ ) közöljük.

A paraméterek mindegyike szignifikáns 0,01 szinten, a konfidencia-intervallumok olyan szűkek, hogy nem lennének láthatók az ábrán.

Forrás: Bértarifa-felvételek, 1986, 1989, 1992, 1994–2016.

Az ábrán látható *kontrollált* görbe azonos munkaerőpiaci tapasztalat, iskolázottság és szektor (versenyszféra *versus* közszféra) esetében mutatja a nők becsült kereseti lemaradását. A számítás módjáról lásd a 2.1.3. *ábra* jegyzetét! Az így értelmezett különbség 2001-ig csökkent, majd 10 százalékpontos szinten stabilizálódott. Ennek a sajátos dinamikának, valamint a nyers és a legalapvetőbb jellemzőkre kontrollált mértékek közötti különbségnek a megértéséhez a közszféra és a versenyszféra közötti bérkülönbségnek, valamint a szektorokon belüli férfi–női különbségnek az alakulása adja a kulcsot. A férfiak és nők közötti kereseti különbség alakulásában ugyanis kitüntetett szerepet játszik, hogy a) a közszféra súlya sokkal nagyobb a nők, mint a férfiak foglalkoztatásában, b) a közszféra versenyszférához viszonyított bérszintje Magyarországon szélsőséges mértékben hullámzott az elmúlt harminc évben, c) a nők kereseti hátránya 1992 után eltérő mértékű volt a közszférán és a versenyszférán *belül*, és időben is másképpen alakult. Ezeknek a tényezőknek az időbeli alakulásáról az 2.1.4. *ábra* nyújt áttekintést.

Az ábra bal felső panelje rámutat, hogy a közszféra súlya a nők foglalkoztatásában sokkal nagyobb, mint a férfiakéban, és időben szinte folyamatosan növekedett, valamivel kevesebb, mint 40 százalékról közel 50 százalékra. A férfiak esetében az arány a rendszerváltás előtti 30 százalékról alig 12 százalékra esett, és napjainkban (az 1992 utáni folyamatos növekedés ellenére) sem haladja meg lényegesen a 20 százalékot.

Ennek a diszparitásnak nem lenne különösebb jelentősége, ha a közszféra versenyszférához viszonyított kereseti szintje nem hullámzott volna szélsőséges mértékben az elmúlt harminc évben. Mint az ábra jobb felső panelje mutatja, a közszférában dolgozók rendszerváltás előtti, nagyjából 10 százalékos kereseti hátránya előbb 30 százalékosra nőtt, majd a 2001–2002-es minimálbér-emeléseknek, valamint a 2002-es választások előtti és utáni bőkezű osztogatásoknak köszönhetően 1–2 százalékosra csökkent, hogy aztán a lemaradás – folyamatosan súlyosbodva – mára már a 40 százalékot is meghaladja. Ezek a hullámzások értelemszerűen erősen befolyásolták az átlagos nőnek az átlagos férfihez viszonyított kereseti pozícióját.

Tovább bonyolítja a helyzetet, hogy a nők kereseti hátránya eltérő mértékű volt – és maradt – a gazdaság két nagy szektorán *belül*. A bal alsó panel görbéi azt jelzik, hogy a versenyszférában a nők kereseti lemaradása (azonos életkor és iskolázottság esetén) közel 30 százalékról 15 százalékosra mérséklődött a rendszerváltás éveiben, ezt követően azonban a helyzetük nem javult tovább, sőt az ezredforduló után még romlott is.

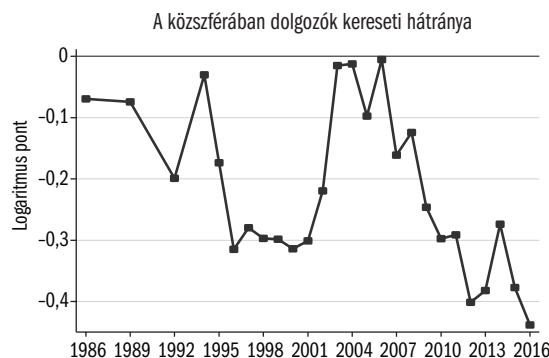
A lemaradás *mértéke* függ attól, hogy milyen vállalati körön belül mérjük a két nem béreit. A Bértarifa-felvétel 1995-ig csak a 20 fő vagy nagyobb cégekre terjedt ki. A mérethatár ekkor 10 főre, 2000-ben pedig 5 főre csökkent. A ledolgozott órák számában mutatkozó, nemek szerinti eltérésnek is egyre nagyobb jelentősége lett az ezredforduló után: ennek a hatását 1999-től kezd-

ve tudjuk mérni. Látható, hogy a nők lemaradása a 20 főnél nagyobb, közepes és nagyvállalatok körében a legsúlyosabb, ma 17 százalék körüli, míg az 5 főnél nagyobb cégek teljes sokaságában, a munkaidőre is kontrollálva csak 12 százalék körüli.

#### 2.1.4. ábra: A közsféra jelentősége a nők foglalkoztatásának és keresetének alakulásában, 1986–2016

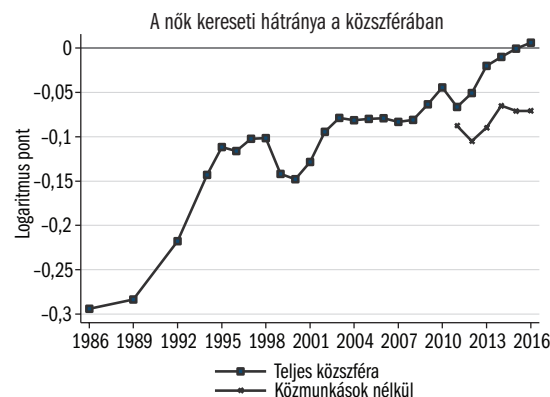
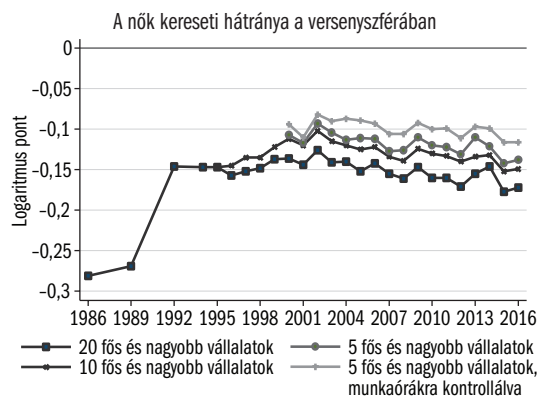


A felvételen közsférában dolgozónak 1992 előtt a költségvetési intézményeknél dolgozók, 1992 után a köztisztviselők, közalkalmazottak, bírák, ügyészek és közfoglalkoztatottak minősülnek.



Minta: közsféra és 20 fős vagy nagyobb vállalatok.

A görbe a közsférában dolgozók kereseti hátrányát mutatja a versenyszférához képest, azonos életkorú és iskolázottságú munkavállalók összehasonlításával, logaritmus pontban mérve.



Megjegyzés: A görbék a nők kereseti hátrányát mutatják azonos életkorú és iskolázottságú munkavállalók összehasonlításával, logaritmus pontban mérve, a megfelelő sokaságokban.

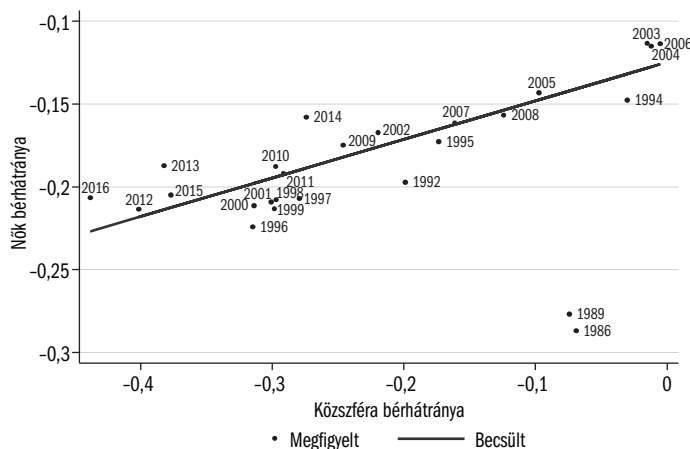
Forrás: *Bértarifa-felvételek*, 1986, 1989, 1992, 1994–2016.

Míg a versenyszférában az ezredforduló után az azonos életkorú és iskolázottságú férfiak és nők közötti kereseti különbség a 10–15 százalékos sávban mozgott, a közsférában 1986 óta (kisebb megtorpanásokkal) folyamatosan csökkent, és mára teljesen eltűnt – amennyiben a közfoglalkoztatást is a közsféra részének tekintjük (jobb alsó panel). Szerencsére, 2011 után a Bértarifa-felvételen már megkülönböztethetők a közmunkások. Ha csak a valódi

állások körén belül mérünk, a nők lemaradása még ma is 6–7 százalékosnak mutatkozik, ami sokkal kisebb az induló értéknél, és nagyjából csak fele a versenyszférában mért értéknek – de nem nulla.

A 2.1.5. ábra érzékelteti a közsféra kereseti ingadozásainak a nők helyzetére gyakorolt hatását. Az ábra vízszintes tengelyén azt mérjük, mennyivel keresetek kevesebbet a közsféra dolgozói, a nemek közötti különbségtétel nélkül, azonos munkapiaci tapasztalat és iskolázottság esetén. A függőleges tengelyen a nők „általános” kereseti hátrányát mérjük, a szektorok közötti különbségtétel nélkül, azonos munkapiaci tapasztalat és iskolázottság esetén.

2.1.5. ábra: A nők bérhátránya és a közsféra bérhátránya, 1986–2016



*Minta:* közsféra és 20 fős vagy nagyobb vállalatok. A görbe a nők, illetve a közsféra kereseti hátrányát mutatja azonos életkorú és iskolázottságú munkavállalók összehasonlításával, logaritmuspontban mérve.

*A nőkre vonatkozó egyenlet magyarázó változói:* nem, munkapiaci tapasztalat és négyzete, iskolai évek száma.

*A közsférára vonatkozó egyenlet magyarázó változói:* közsféra, munkapiaci tapasztalat és négyzete, iskolai évek száma.

A nők ( $N$ ) bérhátrányát a közsféra ( $K$ ) bérhátrányára regresszálva (1992–2016-ban) a kapott összefüggés:  $N = 0,23K - 0,12$ ,  $r^2 = 0,77$ .  $N$  standard hibája 0,03, a  $t$ -érték 8,9. A  $K$  szórása 0,131, az  $N$  szórása 0,043.

Forrás: Bértarifa-felvételek.

Ha a két szféra mérete, valamint a nők szektoron belüli létszámaránya és bérhátránya nem változna, akkor függvényyszerű kapcsolat állna fenn a közsféra relatív bérszintjének és az általános férfi–női keresetkülönbség alakulása között. Mivel a létszámarányok és a szektorokon belüli bérhátrányok is változtak az egyes években, az összefüggés nem függvényyszerű, de 1992 után a pontok egy jól illeszkedő egyenesre rendeződnek: a nők mint teljes munkavállalói csoport helyzete javult, ha nőtt a közsféra bérszintje, és romlott a költségvetési megszorítások periódusaiban.



Nem ennek a triviálisnak mondható kapcsolatnak a *léte* érdemel figyelmet, hanem az *ereje*. Az 1992–2016 közötti pontokra illesztett egyenes meredeksége 0,23, azaz a közszféra relatív bérszintjének egységnyi változása nagyjából egynegyed egységnyi változással járt együtt a nők relatív bérében. A kétféle bérhátránymutató szórását figyelembe véve (lásd az ábra jegyzetét) úgy is fogalmazhatunk, hogy egy szórás egységnyi különbség a költségvetési szféra kereseti lemaradásában 0,7 szórás egységnyi változással járt együtt a nők lemaradásában.

Abban, hogy 2006-ban megállt a nők kereseti pozíciójának javulása, és 2016-ra az átlagos nő helyzete már rosszabb volt, mint 1992-ben, főszerepet játszottak és játszanak a költségvetési szektort sújtó megszorítások, és az, hogy a versenyszférában 2013 után felgyorsuló béremelkedést nem követték (elégséges mértékű) emelések a közalkalmazottak fizetésében.

Mint arra a 2013. évi Munkaerőpiaci tükör egyik tanulmánya (Köllő, 2014) rámutatott, a közszféra relatív kereseti szintjének Magyarországon megfigyelhető szélsőséges hullámzása – és a férfi–női bérkülönbség ebből eredő volatilitása – a legkevésbé sem tekinthető természetesnek. A szektorok közötti kereseti rés ilyen mértékű hullámzására nem volt példa az Európai Unióban a 2008-ban kezdődött pénzügyi és gazdasági válságot megelőzően. Ezt követően is csak Romániában következett be a magyarhoz mérhető előnycsökkenés (Vasile, 2012). A kereseti rés minimális és maximális értéke közötti távolság 1993 és 2000 között – Görögországot és Franciaországot leszámítva – sehol sem haladta meg a 6,5 százalékpontot (Campos–Centeno 2012), miközben Magyarországon 18,2 százalékpontos volt ugyanebben az időszakban és 29,5 százalékpontos a rákövetkező nyolc évben. Tegyük hozzá, hogy Görögországban a közszféra bérelőnye monoton növekedéssel járta be a 12,2 százalékpontos szóródási tartományt, Franciaországban pedig egy –3 és +8 százalékpontos sávban mozgott a kereseti rés. A magyarhoz hasonló mértékű emelkedések és süllyedések – valamint a mélypontokon mért tetemes kereseti hátrány – kivételesnek számítanak a fejlett piacgazdaságok világában.<sup>1</sup>

1 Ugyanakkor Gimpelson–Lukiyanova (2009) a kétezres évek elején igen jelentős (a regressziós becsléseik szerint 26–28 százalékpontos) bérhátrányt mutat ki az orosz közszférában.

## Hivatkozások

- CAMPOS, M. M.–CENTENO, M. (2012): Public-private wage gaps in the period prior to the adoption of the Euro: An application based on longitudinal data. Banco de Portugal, WP 1/2012. Lisszabon
- GIMPELSON, V.–LUKIYANOVA, A. (2009) : [Are public sector workers underpaid in Russia? Estimating the public-private wage gap](#). IZA discussion papers, No. 3941.
- KÖLLŐ JÁNOS (2014): [A legfontosabb tények](#). Megjelent: Fazekas Károly–Neumann László (szerk.): Munkaerőpiaci tükör 2013. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet – Országos Foglalkoztatási Közhazsnú Nonprofit Kft. Budapest, 47–58. o.
- VASILE, V. (2012): Continuous flow of public sector reforms in Romania. Megjelent: Vaughan-Whitehead, D. (szerk.): Adjustments in the Public Sector in Europe: Scope, Effects and Policy Issues, ILO, Genf.

## 2.2. VAN-E ÜVEGPLAFON MAGYARORSZÁGON? NEMEK KÖZÖTTI BÉRKÜLÖNBSÉG AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG FÜGGVÉNYÉBEN

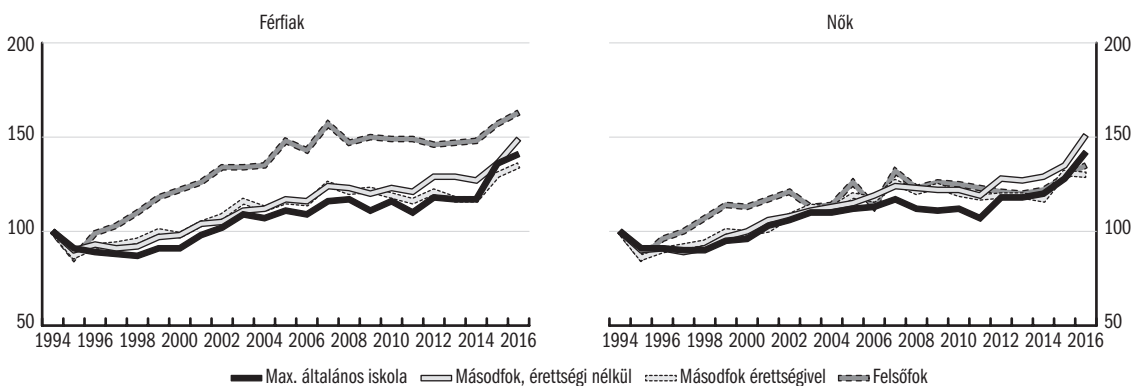
ADAMECZ-VÖLGYI ANNA

Az 1990-es évek elejétől a nemek közötti átlagos korrigált bérkülönbség csökken Magyarországon. Ha azonban iskolai végzettség szerinti bontásban vizsgáljuk a kérdést, csak az alacsony iskolai végzettségűek között látunk csökkenést, a magas végzettségűek között a nemek közötti bérkülönbség nő. Ez a jelenség az úgynevezett üvegplafon megnyilvánulása lehet, ami azt jelenti, hogy míg alacsonyabb pozíciókban mérséklődik a férfi–női bérkülönbség, van a munkaerőpiaci sikerességnek egy olyan határa, ami felett a bérkülönbség változatlan. Az üvegplafon-metafora azt határt szemlélteti a vállalati hierarchiában, amely fölé a nők (vagy más negatívan diszkriminált munkavállalói csoportok) kisebb valószínűséggel kerülnek.

### Kutatási kérdés

A nemek közötti bérkülönbségek hazai alakulását korábban vizsgáló kvantitatív kutatások az átlagos bérkülönbségre koncentráltak, és főként azt próbálták megmagyarázni, hogy ezt mi okozza. Ez az alfejezet viszont a bérkülönbségek eloszlására kíváncsi, és azt vizsgálja, hogy függ-e a bérkülönbség mértéke az iskolai végzettségtől. A vizsgálathoz a Bértarifa-felmérés egyéni szintű adatait használjuk a vállalati szférából.

2.2.1. ábra: Az átlagos reálbérek növekedése a vállalati szférában, 1994–2016 (1994 = 100)



Megjegyzés: Vállalati szféra, 20 főnél nagyobb vállalatok, teljes munkaidős dolgozók. Az y tengelyen az szerepel, mekkora volt a reálbér az egyes iskolai végzettség szerinti csoportokban az adott évben, ha az 1994-es iskolázottság szerinti átlagbéreket 100-nak vesszük. Az egyes évi reálbérek a bruttó átlagos havi bérek fogyasztói árindexszel korrigált értékei.

Forrás: Saját becslés a Bértarifa-felmérés egyéni adatain, a fogyasztói árindex forrása: KSH.

A 2.2.1. ábra azt mutatja, hogyan változott a különböző iskolai végzettségű férfiak és nők átlagos havi bére az elmúlt bő húsz évben 1994-hez képest, ha megtisztítjuk a fogyasztói árak változásának hatásától. Szembeötlő, hogy a felsőfokú végzettségű férfiak bérének növekedési üteme messze meghaladta mind az alacsonyabban képzett férfiak, mind pedig a nők bérének növekedési ütemét.

A következőkben megnézzük, hogyan változott az iskolázottsági csoportokon belüli bérkülönbség akkor, ha figyelembe vesszük, hogy a nők és a férfiak esetleg különböző piaci pozícióval rendelkező állásokban vagy cégeknél dolgoznak, vagy demográfiai jellemzőik eltérnek egymástól. Ez az úgynevezett korrigált bérkülönbség az, amit a munkaerőpiaci diszkrimináció felső határának tekinthetünk.

### Nemek közötti bérkülönbség iskolai végzettség szerint

A nemek közötti iskolai végzettség szerinti csoportokban mért korrigált bérkülönbséget Mincer-féle béregyenletekkel becsüljük. *Pendakur–Woodcock* (2010) alapján a *vállalatokon belüli* bérkülönbséget vizsgáljuk, amellyel az azonos foglalkozású és azonos vállalatnál dolgozó, azonos életkorú és iskolázottságú nők és férfiak bérei közötti különbséget becsüljük.<sup>1</sup> A béregyenletekben az életkor hatását másodfokú függvényként modellezzük, a foglalkozást pedig négyjegyű FEOR-kód szerinti bontásban használjuk. Szintén kontrollálunk arra, hogy a megfigyelt személy új belépő-e az adott cégnél, illetve az adott foglalkozásokon és ágazatokon belül dolgozó diplomás nők és férfiak arányának a különbségére. Ez utóbbival a diplomás nők növekvő kínálatát szeretnénk megragadni. Minden évben külön egyenleteket becsülünk, a függő változó pedig az átlagos bruttó nominális havi bér természetes alapú logaritmus.

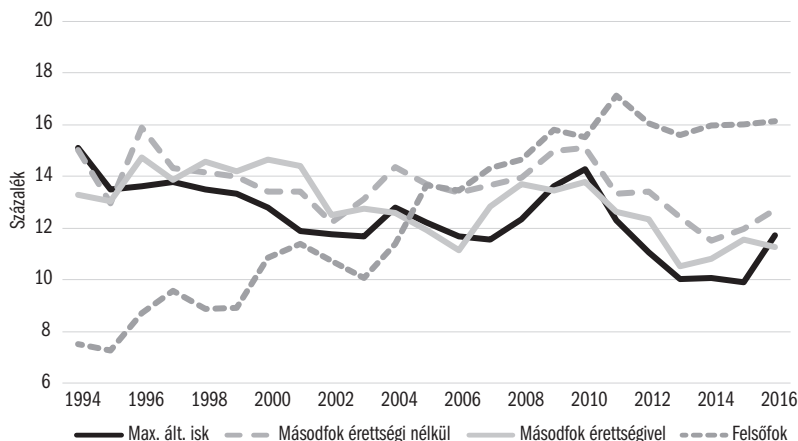
Az eredményeink azt mutatják, hogy a nemek közötti korrigált bérkülönbség az alap- és másodfokú végzettségű férfiak és nők között csökkent, a felsőfokú végzettségűeken belül azonban nőtt (2.2.2. ábra). Különösen nagy javulást ment végbe a maximum általános iskolai végzettségűek csoportjában, ami részben abból adódhat, hogy ebben az időszakban a minimálbért többször is megemelték.

Az elmúlt 20 évben nagyarányú felsőoktatási expanzió ment végbe Magyarországon, bár az Eurostat adatai alapján a felsőfokú végzettségűek aránya a munkaképes korú népességben még mindig alig haladja meg az uniós átlag kétharmadát. Eredményeink arra engednek következtetni, hogy a nők számára a felsőfokú végzettség korrigált relatív bérhozama lényegesen alacsonyabb Magyarországon, mint a férfiak számára. Ez elméletileg adódhatna abból, hogy a nők kevésbé jövedelmező állásokhoz vezető vagy rosszabb minőségű képzéseket választanak. Ezt nem tudjuk kizárni, a bérkülönbség azonban, amit mérünk, az ezen a választáson felüli különbséget méri, hiszen a béregyenletünk kontrollál arra, hogy valaki milyen foglalkozás szerinti pozícióban és melyik

<sup>1</sup> Ha vállalatokon belüli bérkülönbségek helyett nemzetgazdasági bérkülönbséget becsülnénk, azaz vállalati fix hatások helyett a vállalatok jellemzőire és az ágazatra kontrollálnánk, akkor is nagyon hasonló eredményeket kapnánk. Ezeket helyszűke okán nem közöljük, de a szerzőtől elkérhetők.

vállalatnál dolgozik. Továbbá csak a versenyszféra adatait használjuk, és a tipikusan „női”, „alulfizetett” foglalkozásokban dolgozók (például tanár, nővér) nincsenek benne a mintánkban.

**2.2.2. ábra: Nemek közötti korrigált vállalatokon belüli bérkülönbség iskolai végzettség szerint**



Megjegyzés: Vállalati szféra, 20 főnél nagyobb vállalatok, teljes munkaidős dolgozók. Az ábrázolt együtthatókat Mincer-féle béregyenletekkel becsültük, minden évben külön-külön. Az iskolázottság szerinti bérkülönbségek a nem és az iskolai végzettség interakciós tagjából adódnak. Az egyenletekből becsült negatív bérkülönbségek -1-szerese szerepel az ábrák y tengelyén.

*Korrigált vállalatokon belüli bérkülönbség:* átlagos százalékos bérkülönbség életkorra, foglalkozásra, vállalati fix hatásokra, valamint a foglalkozáson és az ágazaton belül a diplomás nők és férfiak arányának a különbségére való kontrollálás után. A becsült modellek magyarázóereje ( $R^2$ ) 60 százalékos körüli, a mintanagyság évtől függően 90–130 ezer fő.

Forrás: Saját becslés a Bértarifa-felmérés egyéni adatain.

## Következtetések

Az találjuk, hogy a nemek közötti korrigált bérkülönbség közel másfélszer akkora a felsőfokú végzettségűek között, mint a többi iskolai végzettség szerinti kategóriában. Egy azonos vállalatnál és foglalkozásban dolgozó, azonos életkorú felsőfokú végzettségű nő átlagosan 16 százalékkal keresett kevesebbet 2016-ban, mint egy férfi, míg ez a különbség az alacsonyabb végzettségűek között 11 százalékos körül volt. Ez a különbség abból adódik, hogy bár az elmúlt két évtizedben az alacsony iskolai végzettségű férfiak és nők közötti bérkülönbség csökkent, a felsőfokú végzettségűek között nőtt.

## Hivatkozás

PENDAKUR, K.–WOODCOCK, S. (2010): Glass Ceilings or Glass Doors? Wage Disparity Within and Between Firms. *Journal of Business & Economic Statistics* Vol. 28. No. 1. 181–189. o.

## 2.3. NŐI ÉS FÉRFI VEZETŐK

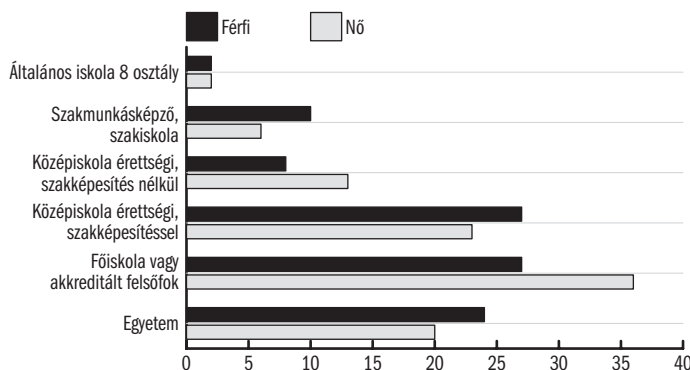
NAGY BEÁTA & SEBŐK ANNA

### Férfi–női arányok a vezetésben

A KSH Munkaerő-felmérés adatai azt mutatják, hogy a nők aránya a vezetők kategóriáján belül egyre jelentősebb. A FEOR első főkategóriáján belül (Gazdasági, igazgatási, érdekképviselési vezetők, törvényhozók) a női–férfi arány kiegyensúlyozott képet mutat, és a nők aránya a 2010-es években meghaladja a 41 százalékot. A magas arány mögött fontos magyarázatként említhető a fiatalabb generációkon belül a felsőoktatás elnöiesedése is, ami a női vezetők bázisát növeli.

A 41 százalékos arány azonban elfedi a kategória nagymértékű heterogenitását, hiszen minden vezetői kategória ide tartozik (legyen az miniszter, bölcsődevezető, egy vállalkozás vezetője vagy éppen vasúti állomásfőnök). Ezért láthatjuk azt, hogy a vezetők általános csoportjában a leggyakoribb iskolai végzettség a főiskolai, amelyet a középiskolai érettségi szakképesítéssel kategória követ, és az egyetemi végzettség csak a harmadik leggyakoribb végzettség mindkét nem esetében (2.3.1. ábra).

2.3.1. ábra: Legmagasabb befejezett iskolai végzettség alakulása a vezető kategóriákban, 2015–2017



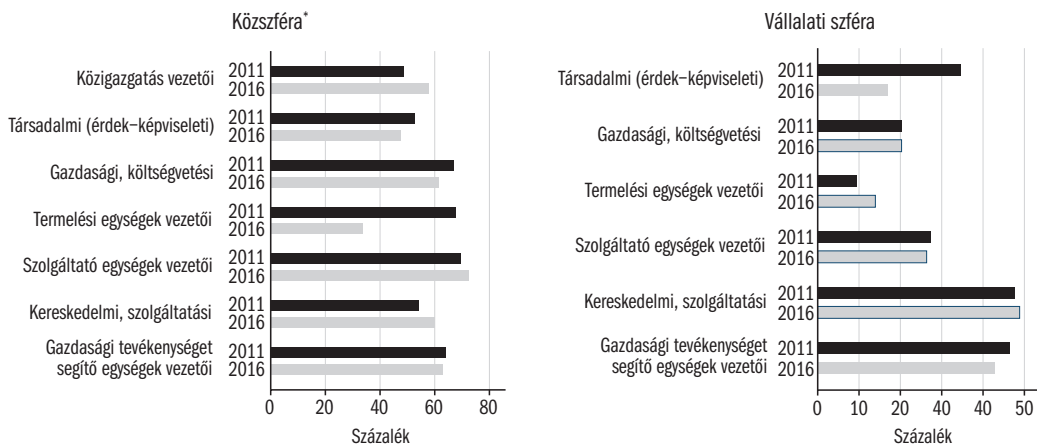
Forrás: KSH Munkaerő-felmérés.

### Hol vezetnek a nők?

A nők sokkal gyakrabban töltönek be felsővezetői pozíciót a közszférában, mint a magánszférában (az adatokat lásd a *Zsebtükörben*). Ha tovább nézzük a horizontális szegregáció jelenségét, akkor gazdasági szektorok tekintetében is szembetűnő a nemek eltérő eloszlása: a nők elsősorban a költségvetésben, azt követően pedig az iparban dolgoznak vezetőként, a férfiak esetében éppen fordított a sorrend. Azt láthatjuk tehát, hogy a nők és a férfiak eltérő

szektorokban, és mint látni fogjuk, eltérő foglalkozási kategóriában töltenek be vezető szerepet (2.3.2. ábra).

**2.3.2. ábra: Nők aránya az egyes vezetői kategóriákban (2011 és 2016)**

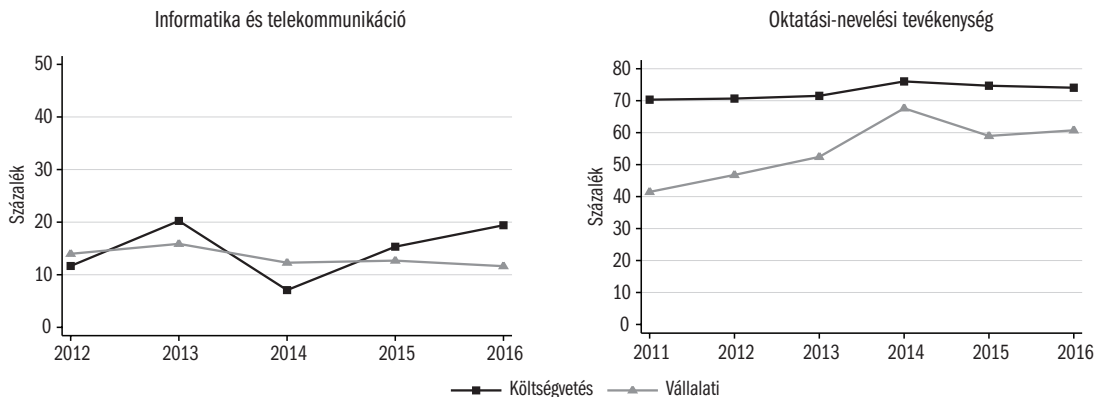


\* A kis esetszám miatt ebben az ábrában nem szerepel a FEOR-111-es kategória: Törvényhozók, miniszterek, államtitkárok.

Forrás: NMH Bértarifa-felmérés.

Minél részletesebb kategorizálást nézünk, annál inkább szembetűnő a női és a férfi vezetők szektorok szerinti elkülönülése. A 2.3.3. ábra az informatikai és telekommunikációs vezetők, illetve az oktatási-nevelési tevékenységet folytató egység vezetőinek példáján mutatja be ezt a különbséget.

**2.3.3. ábra: Női vezetők aránya az informatikai és telekommunikációs vezetők és az oktatási-nevelési tevékenységet folytató szervezetek vezetői körében**

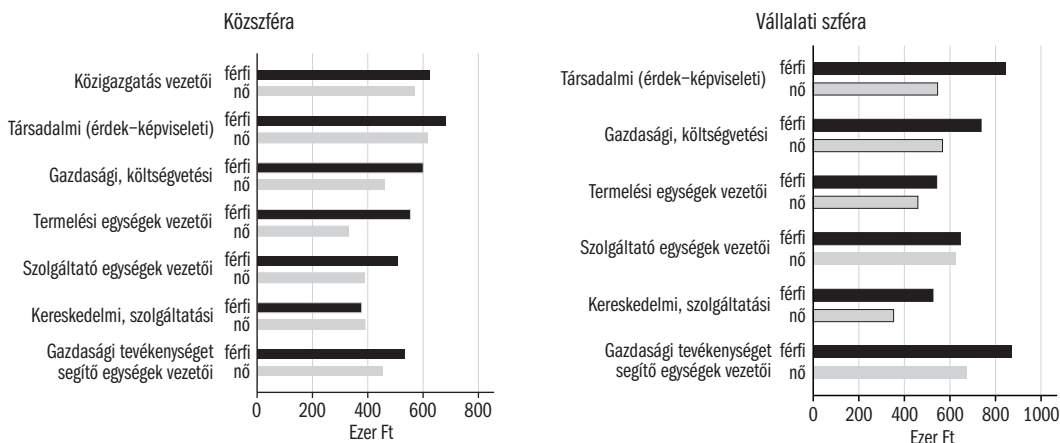


Forrás: NMH Bértarifa-felmérés.

### Mennyit keresnek a vezetők?

A férfiak és nők keresetei közötti összesített különbség Magyarországon a Bértarifa-felmérés adatai alapján 2016-ban 16 százalékpont volt, aminek jelentős részét a szegregáció, továbbá a nők családdal kapcsolatos feladataival összefüggő kevesebb ledolgozott óraszám és kisebb munkatapasztalat magyarázza. A vezetőkre vonatkozó vizsgálatban azonban homogénebb női és férfi vezetőcsoportok összehasonlítását végezhetjük el. A 2.3.4. *ábra* a közszférában és a vállalati szférában külön mutatja a női és férfi vezetői keresetet.

2.3.4. ábra: Vezető nők és férfiak átlagkeresete, 2016



Forrás: NMH Bértarifa-felvétel.

A vizsgált időszakban, a *közszférában* dolgozó női és férfi vezetők egyaránt az érdekképviselői, az igazgatási, valamint a gazdasági, költségvetési vezetők csoportjaiban érték el a legmagasabb bért (2.3.4. *ábra*). Egyetlen kategória, a szolgáltatási egységek vezetése kivételével mindenhol jelentős a férfivezetők kereseti előnye. Ha csak ez utóbbi kategóriát, azaz a szolgáltatást nyújtó egységek vezetőit nézzük, ott a férfivezetők a jellemzően pénzügyi tevékenységet folytató egység vezetőiként kapták a legmagasabb keresetet, a nők ezzel szemben az egészségügyi és oktatási-nevelési tevékenységet folytató egység vezetőiként jutottak a legmagasabb keresethez.

A *vállalati* szektorban a férfiak keresetei a gazdasági tevékenységet segítő szervezetek vezetői esetében voltak a legmagasabbak, amit követett a társadalmi érdekképviselői vezetők, majd a gazdasági tevékenységet végző szervezetek vezetőinek keresete. Ez némi átfedésben volt a nők esetében tapasztaltakkal, akik szintén a gazdasági tevékenységet segítő egységek vezetőiként érték el a legmagasabb átlagos keresetet, amit szolgáltató egységek, majd a gazdasági szervezetek vezetőinek keresetei követtek. A női vezetők által elért keresetek minden kategória esetében alulmúlták a férfiak keresetét, többségében igen jelentősen.



### Van-e családi élete a női vezetőknek?

Ismert összefüggés, hogy a vezetővé válás (minél magasabb szinten, annál inkább) nehezen egyeztethető össze a családi élettel. Míg a férfiak mögött házastárs (élettárs) és gyerekek erőforrást jelenthetnek, addig a nők esetében a „második műszak” erőforrást von el. A magyar adatok is azt mutatják, hogy a női vezetők ritkábban élnek élettárssal vagy házastárssal együtt: a 2010-es években a férfi vezetők 70 százaléka, a női vezetők 62 százaléka élt kapcsolatban a Munkaerő-felmérés adatai szerint.

A háztartásban/családban a nőket jobban terhelik az ellátásra szorulókkal kapcsolatos feladatok: a gyerekek és az idősek ellátása főleg a nőkre hárul. Ennek egyik jele, hogy a női vezetők veszik igénybe a gyerekneveléssel és idősgondozással kapcsolatos transzfereket. A Munkaerő-felmérés adatai arra utalnak, hogy míg a férfi vezetők körében 0 százalékos a gyed, gyes, gyet vagy az ápolási díj igénybevétele, addig a női vezetők körében a 2010-es években a ez az arány a 6–7 százalékot is elérte.

Miközben az adatok rendkívül magas (41 százalékos) női vezetői arányt mutatnak Magyarországon, a munkaerőpiaci szegregáció mintái a vezetők között is megjelennek. A társadalmi normák és szerepek benntartják a nőket az elnőiesedett szektorokban és foglalkozásokban, amelyek rosszabbul fizetettek, így magyarázhatják a férfi és női vezetők közötti kereseti rések egy részét. Ugyanakkor a női vezetők kereseti hátránya – egyetlen csoporttól eltekintve – akkor is markáns marad, ha a részletesebb összehasonlítást elvégezzük. A női vezetők hátrányát megerősíti és fenntartja, hogy a családban élő eltartottak gondozásáért is sokkal gyakrabban ők, és nem a férfiak felelősek.

#### K2.1. Nők a tudományban – az európai és magyarországi helyzet

PAKSI VERONIKA & GROÓ DÓRA

Az Európai Unió stratégiájával egyezően az évezred eleje óta folyamatosan emelkedik a nők aránya a kutatás-fejlesztésben (K + F), azonban a nemek közötti szakadék nagyon lassan csökken. Az európai K + F-szféra 2012-ben is csak a nők egyharmadát tudta bevonítani vagy megtartani, a műszaki területeken pedig – a jelentős munkaerőhiány ellenére – még ennél is kisebb ez az arány (28 százalék). Az alacsony jelenlét egyik fő oka, hogy a kutatónők pályájuk során még mindig jelentős hátrányokkal szembesülnek férfi társaikhoz képest.

Kisebbségi arányban tudnak elhelyezkedni kutatói állásban vagy végzettségüknek megfelelő területen, és jóval nagyobb hányadukat foglalkoztatják bizonytalan munkaszerződésekkal, főként a felsőoktatásban. Noha a nemek közötti bérrés csökkent a K + F területén az ezredforduló óta, a nők ugyanazért a munkáért 2012-ben is még mindig 18 százalékkal kevesebb bért kaptak – ami nagyobb volt a teljes gazdaságban megfigyelhető bérrésnél. A vertikális szegregáció (üvegplafon-jelenség) erős maradt, főként a férfiak által dominált szakmák-

ban, annak ellenére, hogy a női felsőoktatási intézményvezetők és a nők döntéshozó testületekben való aránya jelentősen javult a fenti időszakban. Ugyanakkor a női műszaki professzori kinevezések aránya 2012-ben sem haladta meg a 13 százaléket (EC, 2013, 2015).

Magyarországon a kutatónők helyzete kedvezőtlenebb európai társaikéhoz és magyar férfi kollégáikhoz képest is. Létszámuk a férfiakénál lassabb ütemben emelkedett a K + F-ben a kétezres évek eleje óta, így arányuk folyamatosan csökken – jelenleg már az egyharmadot sem éri el. A szektorok közötti horizontális szegregáció (üvegfal-jelenség) a nők négyötödét az alulfizetett állami szektorba szorítja, és csak egyötödük helyezkedik el a jobban fizetett üzleti szektorban. Ugyan a nők legnagyobb létszámnövekedése a műszaki területen következett be, arányuk itt a legalacsonyabb (22 százalék), és erős szektorok közötti mozgás figyelhető meg: a nők jellemzően a piaci szektorból a kormányzati-ba áramolnak át (EC, 2012, 2015). Ennek hátterében a munka és a magánélet közötti kedvezőbb egyensúly reménye is áll (Paksi és szerzőtársai, 2016), azonban napjainkban a tudásintenzív szakmákban a jó fizetések a férfiak mellett a pályakezdő nőket is egyre nagyobb mértékben vonzzák a piaci szférába – tekintettel arra, hogy sokszor kedvezőbb családbarát környezetet kínálnak, mint a közsféra. A nők munka és a magánélet közötti egyensúlyának problémáját a magyar társadalom még mindig az egyén felelősségének tartja, amivel azonban egyedül nem tudnak megbirkózni. A kisgyermekes kutatónők szakmai előre jutása így mindkét szférában lelassul, mert a sikeres szakmai életút fontos elemei – nemzetközi mobilitás, személyes kapcsolatháló építése, döntéshozói pozíciók vállalása – nehezen megvalósítható számukra. A szektorváltás és pályaelhagyás hátterében ezért sokszor a szakmai és magánéleti életi válság is áll, de a váltás kapcsán a kutatóknak számolniuk kell azzal, hogy a piaci szférában alig térül meg befektetésük a PhD-fokozat megszerzésébe (Paksi és szerzőtársai, 2018).

Az Európai Unió két évtizedes stratégiája ellené-

re a fent bemutatott egyenlőtlenségek még mindig kedvezőtlenebb életutakat jelölnek ki a nők számára a tudományban. Az egyenlőtlenségek csökkentéséhez a probléma integratív megközelítése, valamint célzott szakpolitikai és társadalmi támogatás szükséges (Pető, 2018, Nagy–Paksi, 2014). Erre irányuló megfelelő gyakorlatot Magyarországon három területen is találhatunk. Egyrészt a civil szférára képviselőként a Nők a Tudományban Egyesület tíz éve dolgozik együtt kutatás-fejlesztő intézményekkel és szakértőkkel, valamint számos projekttel támogatja a fiatal lányok tudományos karrierét (Lányok Napja, Nők a Tudományban Kiválósági Díj). Másrészt, az MTA elnöke által alapított Nők a Kutatói Életpályán Elnöki Bizottság célja a női akadémikusok számának növelése, a kutatónők támogatása az akadémiai karrier minden szintjén, valamint a kutatói életpálya vonzóját tétele. Harmadrészt, a piaci K + F-szférában annak ellenére, hogy nem kötelező, mégis egyre nagyobb arányban vezet be és alkalmazza a gyakorlatorientált munkahelyi esélyegyenlőségi és sokszínűségi terveket (Paksi és szerzőtársai, 2018).

## Hivatkozások

EC (2013): *She Figures 2012. Gender in Research Innovation*. Statistics and Indicator. European Commission, Brüsszel.

EC (2016): *She Figures 2015*. European Commission, Brüsszel.

NAGY BEÁTA–PAKSI VERONIKA (2014): *A munka–magánélet összehangolásának kérdései a magasan képzett nők körében*. Megjelent: *Spéder Zsolt* (szerk.): *A család vonzásában*. Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére. KSH NKI, Budapest, 159–175. o.

PAKSI VERONIKA–NAGY BEÁTA–KIRÁLY GÁBOR (2016): *The timing of motherhood while earning a PhD in engineering*. *International Journal of Doctoral Studies*, Vol. 11. 285–304. o.

PAKSI VERONIKA–TARDOS KATALIN–FÁBRI GYÖRGY (2018): *Karriermodellek és karrierépítés a kutatás-fejlesztésben. Különbségek és egyenlőtlenségek a munkaerőpiaci lehetőségek, a személyes kapcsolathálók és a munka–magánélet egyensúlya tekintetében*. Előzetes eredmények, NKFIH 116099. sz. kutatás.

PETŐ ANDREA (2018): *Nők a tudományban*. Magyar Tudomány, 125. évf. 4. sz. 550–565. o.

### 3. A NŐI MUNKAERŐ HELYZETE AZ EU-BAN ÉS MAGYARORSZÁGON

#### 3.1. NŐI FOGLALKOZTATOTTSÁG POSZTSZOCIALISTA EU-TAGORSZÁGOKBAN\*

SAMU FLÓRA, SCHARLE ÁGOTA & CSILLAG MÁRTON

A 2000-es évek elején a posztszocialista EU-tagországok a női foglalkoztatottság terén még jobban teljesítettek a régi tagországoknál. Az évtized végére elvesztették ezt az előnyt, de a globális gazdasági válság, illetve az azt követő fellendülés során visszanyerték egy részét (*Csillag és szerzőtársai*, 2013). Ez az alfejezet azt vizsgálja, hogy a demográfiai és szakpolitikai tényezők milyen szerepet játszottak e változásokban.

Az 1989-es rendszerváltás előtt a kelet-közép-európai régió országaiban magas volt a foglalkoztatottság, és csekély a nemek közötti foglalkoztatási különbség. A szovjet blokk országai között kisebb volt a szórás, mint az EU15 esetében, ahol a női foglalkoztatottság jelentős eltéréseket mutatott a tagországok között: az északi országokat magas, a déli országokat alacsony szint jellemezte. A rendszerváltással járó gazdasági sokk hatására azonban a női foglalkoztatottság lecsökkent a kelet-közép-európai régióban, és csak lassan indult újra emelkedésnek. Bár 2000 óta folyamatosan nőtt a nők foglalkoztatási aránya az új EU-tagországokban, az EU15 átlagát a balti államok kivételével csak az utolsó néhány évben közelítette (vagy haladta) meg (3.1.1. ábra).

A női munkanélküliség a 2000-es években a legtöbb kelet-közép-európai országban meghaladta az EU15 átlagát, a világgazdasági válság óta azonban az EU15-átlag alá csökkent az egész régióban. Ez a tendencia egyes országokban a munkaerőpiaci lehetőségek tényleges javulásának az eredménye, másutt – például Romániában és Lengyelországban – viszont az inaktív arányának (az EU15-höz képest értelmezett) növekedésével járt együtt.

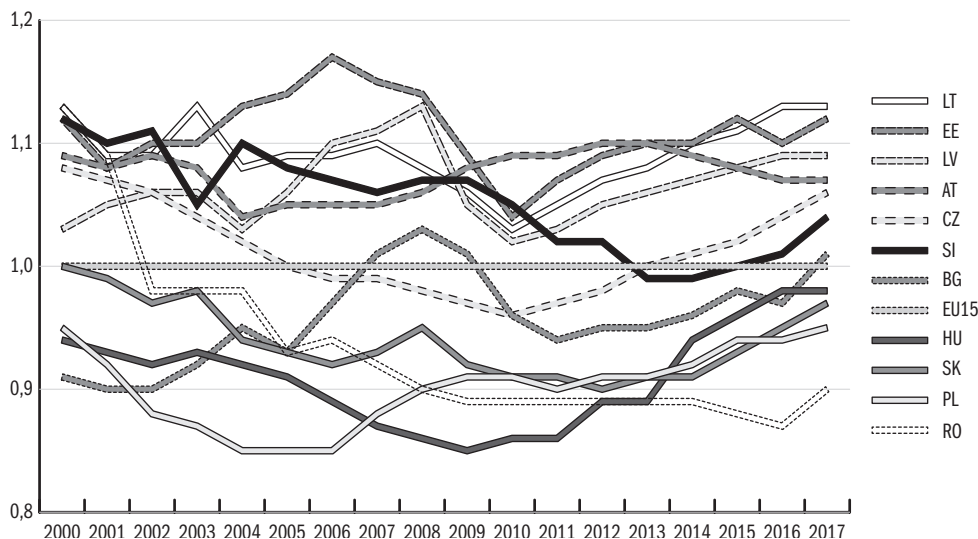
A női foglalkoztatási szint a kelet-közép-európai régió *belüli* eltérései kevés figyelmet kaptak eddig. A korábbi kutatások Nyugat-Európára fókuszáltak (például *Cipollone és szerzőtársai* 2014), vagy a foglalkoztatottság általános visszaesésében megfigyelt különbségeket igyekeztek magyarázni. Az attitűdök és szakpolitikai változások női foglalkoztatást érintő hatását vizsgáló kutatások (például *Fodor*, 2005) általában nem veszik figyelembe a női munkaerő összetételének változását.

Ez az alfejezet röviden bemutatja a női foglalkoztatás alakulását néhány kiválasztott kelet-közép-európai országban, majd megvizsgálja, hogy ezeket milyen mértékben magyarázták 1) a demográfiai trendek (idősödés, növekvő iskolázottság és a születésszám csökkenése), 2) a demográfiai csoportokon

\* A kutatás, mely az ezen tanulmányban bemutatott eredményekhez vezetett az Európai Unió 7. Keretprogramjától kapott támogatást a "Growth-Innovation-Competitiveness: Fostering Cohesion in Central and Eastern Europe" (GRIN-COH) című támogatási megállapodás alapján.

belül megfigyelt, elsősorban a szakpolitikai intézkedéseknek betudható változások, illetve 3) az olyan általános munkaerőpiaci trendek, amelyek az összes alcsoportra hasonlóképpen hatnak.

3.1.1. ábra: Relatív női foglalkoztatási ráta a posztszocialista EU-tagországokban, EU15 = 1



Megjegyzés: A 20–64 éves populáció arányában. A magyar adatok a közfoglalkoztatottakat is tartalmazzák (ami 2009-től érdemben növeli a foglalkoztatási rátát). Rövidítések: AT: Ausztria, BG: Bulgária, CZ: Cseh Köztársaság, EE: Észtország, HU: Magyarország, LT: Litvánia, LV: Lettország, PL: Lengyelország, RO: Románia, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia. Forrás: Eurostat (lfsa\_ergan).

Az elemzésben *Smith–Welch* (1989) dinamikus dekompozíciós módszerét alkalmazzuk. A kiválasztott kelet-közép-európai országokat Ausztriához hasonlítjuk, ahol a női foglalkoztatás valamivel nagyobb, de hasonló tendenciát követett, mint az EU15 átlaga.<sup>1</sup>

### A dekomponálás módszere

A dekomponálás első lépése egy regressziós becslés, amely megadja a foglalkoztatást meghatározó tényezőket az egyes országokra a vizsgált időszak elejére és végére vonatkozóan. Ezt követően a becslést együtthatók és a magyarázó változók segítségével meghatározzuk, mely tényezők felelősek az országok közötti különbségeért. Az egyéni EU–LFS-adatok (20 és 64 év közti nők) segítségével a 2001–2016 időszakra lineáris valószínűségi modellekkel megbecsüljük a főbb demográfiai változók és a foglalkoztatottság összefüggését. A becslés módszertanát *Csillag és szerzőtársai* (2013), az eredményeket *Samu és szerzőtársai* (2018) mutatja be részletesen.

<sup>1</sup> Ausztria választása mellett szólt az is, hogy a jóléti rendszere a magyaréhoz hasonlóan kontinentális jellegű, így realisabb viszonyítási pont lehet, mint a skandináv országok (vagy az EU15 átlaga, amely több tekintetben nagyon eltérő országokat tömörít).

## A női foglalkoztatást befolyásoló tényezők

A női foglalkoztatás alakulását hosszú távú demográfiai folyamatok, lassan változó attitűdök, társadalmi elvárások és a szakpolitikai intézkedésekkel rövid távon is megváltoztatható ösztönzők és szabályok is befolyásolják. Itt azokat a tényezőket tudjuk vizsgálni, amelyek a kor és iskolázottság szerinti csoportok (illetve az anyák) foglalkoztatására eltérően hatnak.

A *születésszám növekedése*, ha nem jár együtt a napközbeni ellátás bővítésével, csökkenti a női foglalkoztatást. Ennek a szerepét az anyák aránynövekedésének betudható foglalkoztatáscsökkenéssel mérjük a dekomponálás során. Az *idősödés* szintén csökkenti a foglalkoztatási szintet, mivel az idősebb korosztályokban általában kevesebben dolgoznak, az egészségi állapot romlása, a szabadidő megnövekedett értéke, illetve a nyugdíj ellenősztönző hatása miatt. Ennek szerepét az idősebbek arányának növekedésével tudjuk megragadni. Az *iskolázottsági szint* emelkedése növeli a női foglalkoztatást; szerepét az alacsony, illetve magasan iskolázott csoportok arányának változásával ragadjuk meg.<sup>2</sup>

A *napközbeni ellátás* bővítése és ingyenes vagy kedvezményes biztosítása növelheti a női foglalkoztatást. Ezt a kisgyermekes anyák foglalkoztatási rátájának változásában tudjuk tetten érni. A *nyugdíjazási szabályok* változásának szerepét az idősebb nők foglalkoztatási rátájának változása tükrözi: a korhátáremelés a ráta emelkedésében, a szolgálati idő megengedőbb beszámítása a ráta csökkenésében tükröződik. A *minimálbér* emelése az iskolázatlan nők csökkenő foglalkoztatási rátájában jelenik meg.<sup>3</sup> A *keresletélénkítő adóengedelmények* szerepét akkor tudjuk megragadni (az adott csoport foglalkoztatási rátájában megfigyelt változásban), ha a kedvezmény bizonyos életkori vagy iskolázottsági csoportokra vonatkozik.

Néhány további tényező: például a munkakeresletet általában növelő *gazdasági fellendülés* vagy a nőkkel szembeni *diszkrimináció* csökkenése általában minden nő számára javítja a munkapiaci lehetőségeket. Ezeket a tényezőket a dekomponálás során nem tudjuk szétválasztani.

## Mi alakította a női foglalkoztatást Magyarországon?

Ausztriában csaknem folyamatosan, 65-ről 74 százalékra nőtt a nők foglalkoztatása 2001 és 2016 között, míg a többi vizsgált országban nagyobbak voltak az ingadozások, különösen a válság idején. Bulgária és Észtország esetében a válság előtti időszakban, míg Lengyelország esetében a válság előtt és után volt viszonylag gyors a női foglalkoztatás bővülése. Magyarországon a 2001-ben mért 61 százalékleleinte lassan, majd a válság utáni időszakban gyorsabban emelkedett, és 2016-ra elérte a 70 százalékot.

A munkaerő kor szerinti összetételében nem térnek el nagyon a kiválasztott országok, és az idősödés mindenütt elindult, bár nem azonos sebességgel. Lengyelországban és Észtországban kissé gyorsabban (az 55–59 évesek aránya 9–11 százalékról 15 százalékra) nőtt a vizsgált 16 év alatt, míg Bulgáriában és

2 Ugyanakkor egyes csoportok, például a munkanélküli fiatalok iskolázottságát érdemben képes javítani a jó szakpolitika, ami rövid távon is hozzájárulhat a foglalkoztatás emelkedéséhez.

3 A közfoglalkoztatás bővítése ugyanebben a csoportban javulásként jelentkezne, ezt azonban a magyar adatokból kiszűrtük (ennek módszerét és indoklását lásd Scharle, 2016).



Magyarországon lassabban (13–14 százalékról 14–15 százalékra) nőtt, mint Ausztriában (12 százalékról 14 százalékra).

Az iskolázottság szerinti összetétel lényegesen nagyobb szóródást mutat. Az időszak elején, 2001-ben Ausztriában, Bulgáriában és Magyarországon a munkaerő negyede volt képzetlen, míg Lengyelországban csak ötöde, Észtországban alig 10 százaléka. Az időszak végére csökken valamelyest a lemaradók hátránya. A felsőfokú végzettségűek arányában az időszak elején Bulgária és Észtország járt élen. Bár minden vizsgált országban nőtt az iskolázottak aránya, a javulás lényegesen gyorsabbnak bizonyult Lengyelországban és Ausztriában, így az időszak végén már Magyarországon volt a legalacsonyabb (28,8 százalék) ez a mutató. (Ausztriában 16 év alatt 12,5-ről 32,2 százalékra, Magyarországon 15,1-ről 28,8 százalékra nőtt a felsőfokú végzettségűek aránya.)

Ausztriához képest tehát 2001-ben nem volt jelentős hátrányban Magyarország a női népesség összetételét tekintve. A válság előtti időszakban a női foglalkoztatás mégis valamivel lassabban nőtt Magyarországon, mint Ausztriában. A változás dekomponálása alapján úgy tűnik, ez főként a foglalkoztatás általános szintjét meghatározó hatásoknak tudható be, egyes specifikus tényezők ugyanis Magyarországon alakultak kedvezőbben. Az iskolázatlan népesség aránya jelentősen csökkent, ami önmagában 1,6 százalékpontot emelt a női foglalkoztatási rátán, és a kisgyermekes anyák munkavállalási esélyei nem romlottak olyan mértékben, mint Ausztriában, ami további 1,5 százalékpontos javulást jelentett. Ezeket azonban ellensúlyozta az általános (–4,5 százalékpont), illetve demográfiai (–1,5 százalékpont) hatásokból adódó 6 százalékpontos lemaradás.

A válság alatt Ausztriában tovább folytatódott, míg Magyarországon megtorpant a lassú javulás. A két ország közötti különbség nagyrészt itt is az általános hatásoknak (6,5 százalékpont) tudható be. A demográfiai tényezők tovább növelték Magyarország lemaradását (az idősödés felgyorsulása 0,6 százalékponttal, az iskolázatlanok arányának lassabb csökkenése 0,5 százalékponttal, míg a születésszám gyorsabb emelkedése 0,6 százalékponttal csökkentette a foglalkoztatást). Ezt nem tudták ellensúlyozni az egyébként inkább pozitív hatású szakpolitikai lépések: a nyugdíjazási szabályok szigorítása (0,8 százalékpont) és az anyák munkavállalásának ösztönzése (0,6 százalékpont).

A válság utáni időszakban Ausztriában lelassult, míg Magyarországon megugrott a nők foglalkoztatása, amit megint elsősorban az általános hatások magyaráznak (6,3 százalékpont). A demográfiai és szakpolitikai változások szerepe ehhez képest csekély. Ausztriában folytatódott, míg Magyarországon lelassult az 55–59 éves korosztály arányának növekedése (+0,8 százalékpont), ugyanakkor Ausztriában gyorsabban nőtt a magas iskolai végzettségűek aránya is (–1,6 százalékpont). A szakpolitikai beavatkozások ebben az időszakban inkább növelték Magyarország hátrányát: az 55–59 évesek (–0,8 százalékpont), az iskolázottak (–0,9 százalékpont) és a kisgyermekes anyák (–0,6

százalékpont) foglalkoztatási rátája is gyorsabban javult Ausztriában, mint Magyarországon.

A gyors javulást felmutató kelet-európai országokban is az általános hatások szerepe a meghatározó. Bulgáriában és Észtországban a válság előtti időszakban gyorsabban nőtt a női foglalkoztatás, mint Magyarországon, amit mindkét országban főként az általános gazdasági hatások magyaráznak (rendre 5,6 és 7,7 százalékpont).<sup>4</sup> Lengyelország lemaradását a válság előtti időszakban első-sorban az idősödés felgyorsulása magyarázza: az idősebb (55–59 éves) korcsoportok aránya gyorsabban nőtt, mint Magyarországon (vagy Ausztriában), és ezt tetézte, hogy az 50–59 éves nők foglalkoztatási rátája csökkent. A válság időszakában ez a hátrány már nem érvényesült, miközben az általános hatások kedvezőbben alakultak (hiszen a lengyel gazdaság sokkal jobban vészelte át a válságot, mint a magyar) – főként ennek köszönhető, hogy az időszak végére a behozták a lemaradást.<sup>5</sup>

Úgy tűnik tehát, hogy a női foglalkoztatás alakulásának országok közötti eltéréseit ebben a 2001 és 2016 közötti időszakban főként az általános hatások mozgatták, de a demográfiai és szakpolitikai hatások szerepe sem elhanyagolható. Az időszak végére Magyarország felzárkózott az uniós átlaghoz, de Ausztriához képest alig tudta csökkenteni a lemaradását: a válság utáni javulást visszafogták a kedvezőtlen szakpolitikai lépések.

## Hivatkozások

- CIPOLLONE, A.–PATACCHINI, E.–VALLANTI, G. (2014): Female labour market participation in Europe. Novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 3. No.18.
- CSILLAG MÁRTON–SAMU FLÓRA–SCHARLE ÁGOTA (2013): [Exclusion from the labour market in post-socialist EU member states](#). Grincoh Working Paper.
- FODOR ÉVA (2005): [Women at work: The Status of Women in the Labour Markets of the Czech Republic, Hungary and Poland](#). Policy Report on Gender and Development, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), Occasional Paper 3.
- SAMU FLÓRA–SCHARLE ÁGOTA–CSILLAG MÁRTON (2018): [A női foglalkoztatottságot alakító tényezők poszt-szocialista EU tagországokban](#). Budapest Intézet. Kézirat.
- SCHARLE ÁGOTA (2016): [Mennyit nőtt a foglalkoztatás 2008 óta Magyarországon?](#) Megjelent: *Kolosi Tamás–Tóth István György* (szerk.): Társadalmi riport 2016. Tárki, Budapest, 54–72. o.
- SMITH, J. P.–WELCH, F. (1989): Black economic progress after Myrdal, megjelent: *Journal of Economic Literature*, Vol. 27. No. 2. 519–564. o.

4 Bulgária esetében, vélhetően az ambiciózus nyugdíjreformnak köszönhetően az 55–59 évesek gyorsan növekvő foglalkoztatása hatott még pozitívan (1,4 százalékpont), Észtország esetében pedig a kisgyermekes anyák (1,2 százalékpont) és a magas iskolai végzettségű nők (0,9 százalékpont) munkapiaci esélyeinek javulása.

5 A válság után a magyarnál ismét kissé lassabban emelkedik a lengyel nők foglalkoztatása, nagyrészt az általános hatásoknak betudhatóan.



## 3.2. JÖVEDELEMEGYENLŐTLENSÉG EURÓPÁBAN – NŐK, FÉRFIAK ÉS PÁROK

CSERES-GERGELY ZSOMBOR

Noha a nők és a férfiak jövedelemegyenlőtlenségeit alakító háztartási és munkapiaci folyamatokról meglehetősen sokat tudunk, magáról a jelenségről meglehetősen kevés elemzés született.<sup>1</sup> Itt azt szeretnénk megmutatni egész Európára nézve, hogy a két nem közötti, valamint a nemeken belüli, azaz a nők közötti és a férfiak közötti egyenlőtlenség az együttélés mintázataival együtt fontos formálója a teljes jövedelemegyenlőtlenségnek. Ezek a hatások jellegzetes különbségeket mutatnak Európa térségei között, és jelentősen változtak is a 2009–2012-es válság során.

Ennek az alfejezetnek az alapja *Benczúr és szerzőtársai* (2017),<sup>2</sup> amely egy EU-szintű egyéni adatbázis, a jövedelemforrások szétválasztása és számos egyenlőtlenségi mutató számítása segítségével vizsgálja a jövedelemegyenlőtlenséget Európa egészében. Megtartjuk a tanulmány által meghatározott térségek – Észak- és Nyugat-Európa (ÉNY), Mediterrán (MED) és Kelet-Közép-Európa (KKE) – elkülönítését, mert jellemző különbségek mutatkoznak közöttük. Az alábbi számításokhoz azon 25–60 évesekre vonatkozó megfigyeléseket használjuk, akiknek volt személyes jövedelme 2006 és 2014 során.<sup>3</sup>

A nők és férfiak közötti jövedelemegyenlőtlenséget a jövedelemmel rendelkezők aránya és az átlagos jövedelemszintek közötti eltérések jellemzik. A nők a 2009-es válság éveit követően az EU egészében és mindhárom vizsgált térségben egyre nagyobb arányban rendelkeztek munkajövedelemmel. Mindeközben a férfiak körében, különösen a Mediterrán térségben, ez az arány csökkent. A jövedelemmel rendelkezők közötti különbségek jelentősek. Az EU-ban egy férfi átlagosan 50–70 százalékkal több munka- és személyes jövedelemmel rendelkezik, mint egy nő – lásd az 3.2.1. táblázat első két blokkját. Ha a saját személyes jövedelem helyett az együtt élő partnerek<sup>4</sup> egymással felerészben megosztják személyes jövedelmeik összegét, akkor a nők rendelkezésre álló jövedelme 15–30 százalékkal nő, míg a férfiaké 18–30 százalékkal csökken az EU egészében (lásd a táblázat harmadik és negyedik blokkjait).<sup>5</sup> Ugyanez minden térségben igaz, de a nők nyeresége és a férfiak vesztesége is jelentősen kisebb Kelet-Közép-Európában, mint máshol. Az átlagos nő és férfi közötti egyenlőtlenség tehát hasonló a személyes- és a munkajövedelem esetében, de azt a jövedelemnek a partnerek közötti egyenlő megosztása jó eséllyel csökkenti.

Az átlagos jövedelem szintje mindig alacsonyabb a nők, mint a férfiak esetében, a két nem körében külön, logaritmikus varianciával mért egyenlőtlenség azonban éppen a nők esetében nagyobb – lásd a 3.2.1. ábrát. A különbség Kelet-Közép-Európában a legkisebb (a nők körében az egyenlőtlenség körülbelül 15 százalékkal nagyobb, mint a férfiak körében), de ennél jóval nagyobb

1 Figyelemre méltó *Ortiz-Ospina–Rosner* (2018) globális áttekintése a nők jövedelemegyenlőtlenségeiről.

2 Hasonló megközelítést alkalmaz *Filauro* (2018) és *Vacas-Soriano–Fernández-Macias* (2017). Az itt használt ábrák *Benczúr és szerzőtársai* (2017) egy átdolgozott változatából származnak.

3 Az adatbázis az *European Union Statistics on Income and Living Conditions* (EU–SILC) adatfelvétel tagállamokra vonatkozó mikroadatbázisának egyesítésével jött létre. Az ÉNY országok része Ausztria, Belgium, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Franciaország, Hollandia, Írország, Luxemburg, Németország, Svédország. A MED része Ciprus, Görögország, Olaszország, Málta, Portugália, Spanyolország. A KKE része Bulgária, Cseh Köztársaság, Észtország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Lengyelország, Románia, Szlovákia, Szlovénia. A személyes jövedelem és a személyes munkajövedelem és a személyhez kapcsolódó juttatások összessége. Ez és a munkajövedelem is éves összesen. Utóbbi a ledolgozott hónapok, napi órák, és az órabérek eredménye, meglete nem hasonlítható az ILO foglalkoztatási rátájához.

4 Itt és a következőkben a „partnerek” kifejezést a háztartások és életársak szinonimájaként használjuk.

5 A minta tisztításához használt eljárás következtében a partnerek között elosztott összegek a férfiak és nők esetében nem egyeznek meg számszerűen, így itt ezek átlagos értékét közöljük. A közös jövedelem egyenlő felosztását tételezzük fel, mert EU-szintű adatbázisban nem áll rendelkezésre pontosabb információ. Ilyen lehetne a személyes fogyasztásra vonatkozó adat, amit például *Bargain és szerzőtársai* (2018) is használ.

(30–60 százalék közötti) másol. Ezek a különbségek az éves munkajövedelem összetevőivel, főként az éven belül ledolgozott hónapokban és a napon belül ledolgozott munkaórákban meglevő különbségekkel függenek össze [a részleteket *Benczúr és szerzőtársai* (2017) tárgyalja]. A mediterrán térségben a nők és férfiak a válság során megváltozó munkapiaci részvétele erőteljesen átrajzolta az egyenlőtlenség mintázatát is, így a nők és a férfiak közötti különbségek jelentősen csökkentek. Csakugyan: a férfiak közötti egyenlőtlenség a korábbi, az Észak- és Nyugat-Európára jellemző szintről az időszak végére drámaian, a közép- és kelet-európai szintre emelkedett. Hasonló irányú, de kisebb mértékű változás történt Észak- és Nyugat-Európában is. Ha a partnerek között a jövedelem megosztását és egyenlő felosztását tételezzük fel, időben és térségenként eltérő mértékben, de a jövedelem szinte minden esetben kisebb logvarianciáját tapasztaljuk, mint a férfiak körében mért, eleve kis érték.

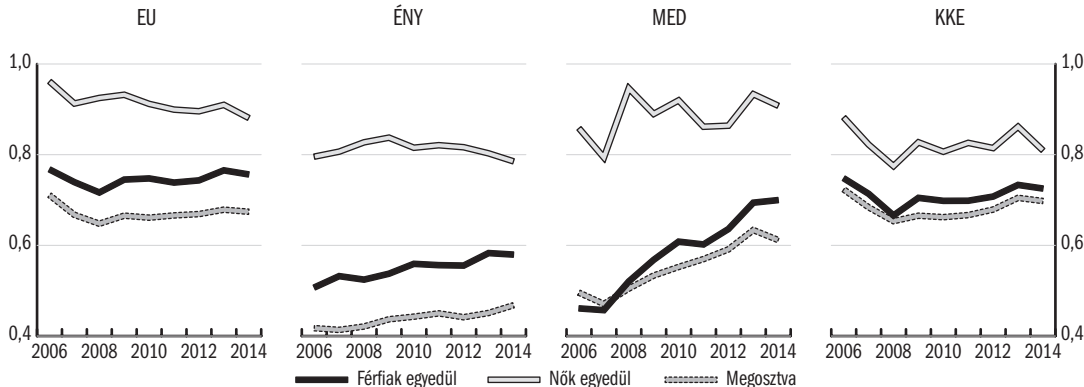
**3.2.1. táblázat: Nők és férfiak átlagos jövedelmének szintjei (éves jövedelem ezer euróban 2015. évi árakon, 2014. évi vásárlóerő-paritáson, a személyes jövedelemmel rendelkező 25–60 évesek)**

	Munkajövedelem				Személyes jövedelem				Megosztott		Megosztott/személyes			
	nők		férfiak		nők		férfiak		együtt		nők		férfiak	
	ezer euró								százalék					
	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014	2006	2014
EU	14	15	27	25	16	16	29	27	21	21	131	128	72	76
ÉNY	18	19	34	32	20	20	36	34	26	26	130	130	72	76
MED	14	13	26	21	15	14	28	23	20	18	130	125	70	76
KKE	7	9	11	14	8	10	12	14	10	12	119	115	79	82

Megjegyzés: Az egy főre jutó háztartási jövedelem kiszámításához az OECD módosított ekvivalenciaskáláját, a vásárlóerő-paritás korrekciójához az Eurostat PPI mutatóját használtuk.

Forrás: Saját számítások EU–SILC mikroadatok alapján.

**3.2.1. ábra: A személyes jövedelem logvarianciájával mért jövedelemegyenlőtlensége nők között és férfiak között az EU és térségei esetében (a személyes jövedelemmel rendelkező és partnerrel együtt élő 25–60 éves népességet tekintve)**

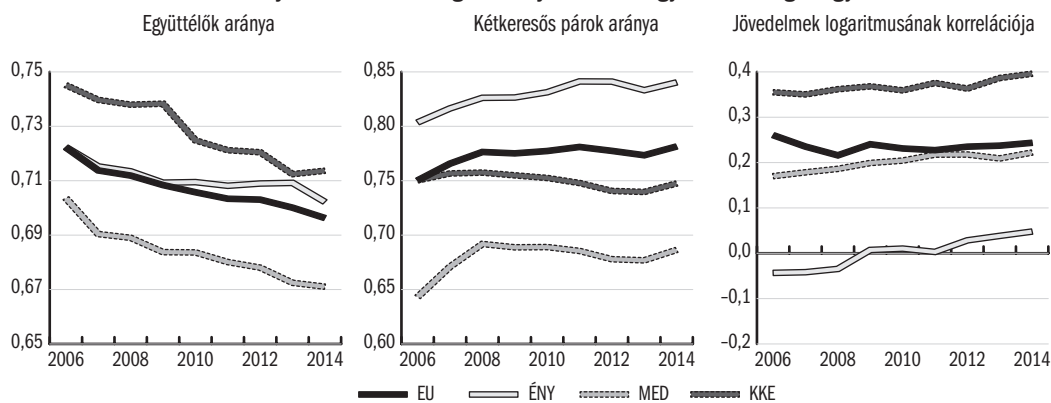


Forrás: Számítások EU–SILC mikroadatok alapján.

A jövedelem megosztásából származó nyereség mértékét az együttélés gyakorisága és a partnerek munkapiaci jellemzői határozzák meg. Európa egészében a mintában található emberek alig kétharmada él együtt partnerként – lásd a 3.2.2. ábra első paneljét. Ez az arány valamivel az EU-átlag felett van Kelet-Közép-Európában, és valamivel az alatt a Mediterrán térségben, ugyanakkor (a válság utáni Észak- és Nyugat-Európa kivételével) általában trendszerűen csökken. Az együtt élők között egyre több esetben dolgozik mindkét fél: Észak- és Nyugat-Európában a legnagyobb a kétkeresős párok aránya és ennek a növekedése is, amit Kelet-Közép-Európa követ, végül a Mediterrán térség következik, igen alacsony szinttel. A 3.2.2. ábra jobb oldali része azt mutatja, hogy a partnerek jövedelmei közötti korrelációban is jelentős különbségek mutatkoznak a térségek között: az pozitív és meglehetősen erős és Kelet-Közép-Európában, lényegében nulla Észak- és Nyugat-Európában, a Mediterrán térségben pedig a két érték között, az EU-átlag körül mozog.

Mindent összevetve azt láthatjuk, hogy az Észak- és Nyugat-Európában élő párok a jövedelemegyenlőtlenség nagy csökkenését nemcsak az átlagot meghaladó potenciálnak köszönhetik, hanem annak is, hogy az a jövedelmek közötti kis korreláció miatt az az egyenlőtlenség csökkenéseként „értékesül”. Ennek éppen az ellenkezője történik Kelet-Közép-Európában, ahol az erős korreláció ellentételezi a nagy potenciálban rejlő lehetőséget. Így lehetséges az, hogy a nők közötti jövedelemegyenlőtlenséget csak kis mértékben csökkenti, egy kis korrelációval jellemzett helyzethez képest pedig általában is nagyobb lesz az egyenlőtlenség. Ugyanezek az összefüggések, valamint a nők és férfiak munkapiaci jelenlétének nagymértékű változása magyarázzák, hogy a jövedelem megosztásából származó nyereség miért csökken gyors ütemben a nők és kisebb ütemben a férfiak esetében.

3.2.2. ábra: Háztartási jellemzők és a megosztott jövedelem egyenlőtlenségére gyakorolt hatásuk



Forrás: Saját számítások EU–SILC mikroadatok alapján.

## Hivatkozások

- BARGAIN, O.–LACROIX, G.–TIBERTI, L. (2018): Validating the Collective Model of Household Consumption Using Direct Evidence on Sharing. IZA, Bonn, IZA Discussion Paper Series. Working Paper, 11653.
- BENCZÚR PÉTER–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–HARASZTOSI PÉTER (2017): EU-Wide Income Inequality in the Era of the Great Recession. Joint Research Centre, European Commission, Ispra, JRC Working Papers in Economics and Finance. Working Paper 2017/14.
- FILAURO, S. (2018): The EU-Wide Income Distribution Inequality Levels and Decompositions. European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brüsszel.
- ORTIZ-OSPINA, E.–ROSNER, M. (2018): [Economic Inequality by Gender](#). OurWorldin-Data.Org.
- VACAS-SORIANO, C.–FERNÁNDEZ-MACÍAS, E. (2017): [Income Inequalities and Employment Patterns in Europe before and after the Great Recession](#). Publications Office of the European Union, Luxembourg.

### 3.3. NŐK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉRE HATÓ SZAKPOLITIKÁK EURÓPÁBAN

KÁLMÁN JUDIT

A nők foglalkoztatottsága Európában látványosan nőtt az elmúlt évtizedekben, de még mindig van néhány EU-tagállam, ahol 60 százalékalatti (Görögország, Spanyolország, Olaszország, Málta, Horvátország),<sup>1</sup> és számos kelet-közép-európai országban, így Magyarországon sem éri el az EU-átlag 66,5 százalékát, bár javult a 2000-es évek óta és egyre közelít.<sup>2</sup> Minden európai országban alacsonyabb a nők munkaerőpiaci részvétele a férfiakénál, bár ebben nagy a szórás a tagállamok között. Vannak olyan országok (például Málta, Olaszország, Görögország, Románia, Csehország, Szlovákia, Lengyelország és Magyarország), ahol annak ellenére kiugró a különbség, hogy a nők átlagos iskolázottsága mostanra meghaladta a férfiakét.<sup>3</sup> Sőt a foglalkoztatott nők is általában kevesebb órában,<sup>4</sup> alacsonyabb státusú pozíciókban, kevésbé jól fizető szolgáltatási szektorokban dolgoznak, melyek együttesen vezetnek a keresetekben és jövedelemben meglevő jelentős nemek közötti különbségekhez. A női munkavállalást egyéni szinten meghatározó tényezőket, a keresetek nemek közötti különbségeit – amelyekről részletesen ír a 4. fejezet – demográfiai és strukturális hatások is befolyásolják, de számos különbség fakad az intézmények, az ellátórendszerek és a szakpolitikák, adórendszerek által meghatározott ösztönzőrendszerből is. Ez utóbbiak rövid összefoglalására tesz kísérletet ez az alfejezet.

A nők munkához, munkalehetőségekhez való hozzáférése nemcsak saját egyéni anyagi függetlenségük, aktivitásuk, gyermekvállalásuk, közügyekben való részvételük és ezáltal jobb életminőségük és a nemek közti egyenlő bánásmód szempontjából<sup>5</sup> fontos, hanem jelentős hatással van a képességek jobb allokációjára, s így a gazdasági növekedésre is (*IMF*, 2016, *OECD*, 2018), a népesedésre, valamint az öregedő társadalmak okozta számos közpénzügyi és szociális kihívás enyhítésére, a költségvetési rendszer fenntarthatóságára is. Ezt felismerve az EU-ban számos irányelv és kitűzött cél, közpolitikai irányvonal sürgeti a tagállamokat arra, hogy törekedjenek a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására (2006/54/EK irányelv<sup>6</sup> és EUMSZ 153. cikke<sup>7</sup>), az inaktívak, munkaerőpiacról kiszoruló bevonására (151. cikk), az „azonos munkáért azonos fizetség” elv megvalósítására (157. cikk), valamint a gondozási feladatokat ellátók jobb munka–magánélet összeegyeztethetőségére (*work-life balance*). Az EU2020 stratégia általános foglalkoztatási célkitűzéséhez (az EU-ban 2020-ra 75 százalékosra kell emelni a foglalkoztatottságot), valamint számos tagállamban a szegénység csökkentéséhez is (lásd például gyermeküket egyedül nevelő anyák) szorosan kapcsolódik a nők mainál magasabb munkaerőpiaci részvétele. A szociális és foglalkoztatáspolitikai terüle-

1 2017-es Eurostat-adatok.

2 A posztoszocialista EU-tagállamok női foglalkoztatottságáról részletesebben lásd a 3.1. alfejezetet.

3 Az EU28-ban átlagosan a nők 44 százalékának, míg a férfiak 34 százalékának volt felsőfokú végzettsége 2016-ban.

4 Az EU28 átlagában 2017-ben a foglalkoztatott 20–64 éves nők harmada (31,4 százaléka) dolgozik valamilyen részdíós konstrukcióban, ugyanez a szám férfiaknál csak 8,2 százalék. Kisgyermekes anyáknál ez az érték 38,9 százalék, míg az apáknál 5,8 százalék. Különösen nagy a részmunkaidősen foglalkoztatott nők aránya Hollandiában (75 százalék), Belgiumban, Dániában, az Egyesült Királyságban, Írországon, Németországban és Ausztriában (lásd Eurostat).

5 Minden EU-tagállam ratifikálta az 1979-es ENSZ-egyezményt a nők elleni diszkrimináció megszüntetéséről.

6 2006/54/EK irányelv.

7 EUMSZ 153. cikke.

8 Cipollone és szerzőtársai (2014) becslése szerint az elmúlt 20 évben ezek a szakpolitikák és intézmények magyarázzák a fiatal nők foglalkoztatottsága növekedésének 25 százalékát, a magasabban képzett nők esetében ez az arány 30 százalék, de az alacsonyban képzettek munkakínálatára kevésbé hatnak.

9 A szülővé válás foglalkoztatási hatását jól mutatja az összevetés gyerektelen nőkkel: míg hozzájuk képest EU-átlagban 8 százalékponttal kisebb a hat éven aluli gyermeket nevelő nők foglalkoztatottsága, addig Magyarországon, Szlovákiában és Csehországban ez a különbség 30 (sőt akár 40) százalék feletti, de Észtország, Finnország, Németország esetében is több mint 15 százalék. Miközben jó néhány tagállamban elenyésző (lásd például Belgiumot vagy Hollandiát, ahol nagy a rész-munkaidős foglalkoztatás aránya), vagy akár pozitív hatása is lehet az anyává válásnak a nő munkaerőpiaci státusára (Svédország, Szlovénia, Portugália) – és a férfiak esetében mindennél pozitívan hat az apává válás (lásd 8.4. alfejezet és EC, 2015).

10 Összefoglaló táblázatot közölnek az időtartamról és jövedelemhelyettesítési rátákról többek között az [OECD Family Database F2.1–2.5](#) táblázatai.

11 Kivétel Németország, ahol hároméves az állást megtartó gyermekgondozási szabadság, viszont pénzbeli ellátás nélkül. A posztoszocialista országokban alacsony összeget jelent – nem kötődik a korábbi bérhez. Norvégiában és Finnországban ezt kifejezetten a gyermekellátó intézményrendszer túlsúlyosságának csökkentésére vezették be, és kimutathatóan hozzájárult az anyai foglalkoztatási ráták csökkenéséhez, ám nem azonos módon az egyes társadalmi csoportokban: főképp a szegényebb, többgyermekes, bevándorló háttérű családok vették igénybe, s így nemcsak ezek az anyák szorultak egyre inkább ki a munkaerőpiacról, de gyermekeik is kevésbé részesültek a korai fejlesztés jótékony hatásaiból (Fagnani, 2009, Moss–Korintus, 2008).

tén régóta zajlik horizontális koordináció, de ettől még az egyes tagországok szakpolitikái igen jelentős eltéréseket mutatnak.

### Szakpolitikák és hatásuk a női foglalkoztatásra

Az EU-tagállamokban is – mint minden fejlett országban számos szakpolitika<sup>8</sup> – igyekeznek segíteni a gyermekvállalás költségeinek csökkentését (családtámogatási rendszer, adókedvezmények), a család és munka összeegyeztethetőségét<sup>9</sup> (szülési szabadság, gyermekgondozási szabadságok – anyáknak és újabban apáknak is –, rugalmas munkaidő lehetősége, napközbeni kisgyermek-ellátó intézményrendszer (bölcsőde, óvoda), de a támogatások módja, tervezése és mértéke sok különbséget mutat. A széles nemzetközi irodalom egyre inkább munka és család összehangolására vonatkozó szakpolitikáról (*work-family policy*) beszél, és nem pusztán családpolitikáról vagy foglalkoztatáspolitikáról, utalva a szemléletváltásra a munka- és gyermekvállalás összeegyeztetését hangsúlyozva, valamint arra, hogy a szakpolitikák összesített hatását (*policy mix*) érdemes vizsgálni, és nem külön-külön az egyes csomagokat (Hegewisch–Gornick, 2011, Thévenon–Luci, 2012, Szikra, 2010).

### Gyermekgondozási szabadságok – megerősítik a munkaerőpiaci kötődést, de számít az időtartamuk és a jövedelemhelyettesítő hatásuk

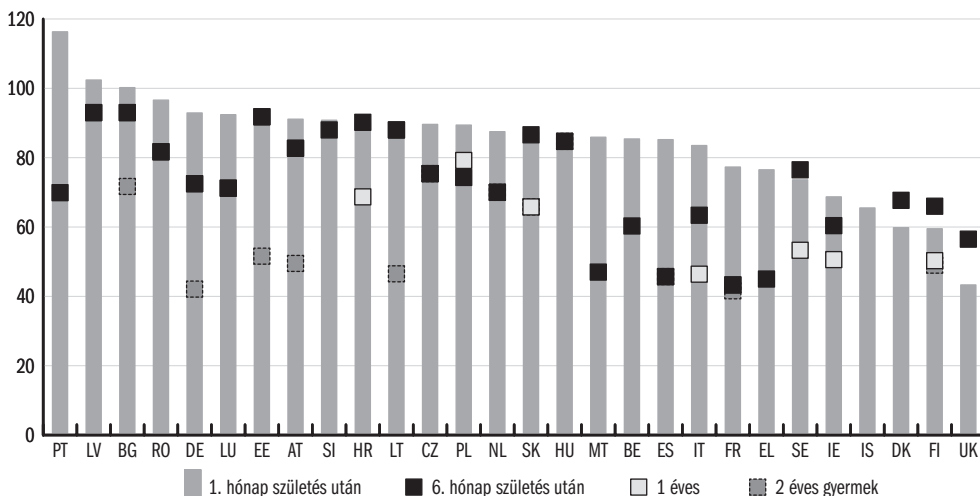
A meglévő bizonyítékokból úgy tűnik, hogy a munkahelymegtartást célzó fizetett anyasági és gyermekgondozási szabadságok léte és hossza<sup>10</sup> kulcsfontosságú (Cascio és szerzőtársai, 2015, Ruhm, 1998, Hegewisch–Gornick, 2011, Nieuwenhuis és szerzőtársai, 2012). A fizetett anyasági és gyermekgondozási szabadságok csökkentik annak kockázatát, hogy a gyermekszületés környékén az anyák feladják korábbi állásukat. Ezek a fizetett szabadságok mindennél korábbi foglalkoztatáshoz kötöttek, vagyis nem védik a munkanélküli, anyává váló nőket, viszont a jogosultak általában maximálisan kihasználják őket, legyenek azok néhány hónap időtartamúak (Ciprus, Portugália) vagy akár többévesek (Németország, Norvégia, kelet-európai EU-országok) – lásd például az OECD Family Policy adatbázisainak táblázatait. Természetesen ott maradnak inkább a munkaerőpiacon az anyák, ahol a munkáltatók valóban nem bocsátják el az anyákat sem ezen szabadságok ideje alatt, sem közvetlenül utána, valamint ahol ezzel párhuzamosan kellően kiépült és széles rétegek számára elérhető a gyermekellátó intézményi rendszer is (Del Boca és szerzőtársai, 2008, EC, 2015, Lambert, 2008).

Számos országban (Finnország, Franciaország, Norvégia és a posztoszocialista országok) akár három-négy évig is otthon lehet maradni gyermekgondozási támogatással, ám ezek már nem feltétlen kötődnek a korábbi állás kötelező védelméhez, és csak kisebb pénzbeli támogatást jelentenek.<sup>11</sup> A gyermekgondozási/szülői szabadságok esetében a pénzbeli ellátás is igen változatos (3.3.1.



ábra), vannak országok, ahol majdnem a korábbi bér 100 százaléka (balti országok, Portugália, Németország), másokban csökkentett mértékű, míg van, ahol nincs kötelezően megadott mértéke.

**3.3.1. ábra: Háztartások ekvivalens nettó havi jövedelme egy hónappal, hat hónappal, egy és két évvel a gyermek születése után, a korábbi nettó jövedelem százalékában**



Rövidítések: AT: Ausztria, BE: Belgium, BG: Bulgária, CZ: Cseh Köztársaság, DE: Németország, DK: Dánia, EE: Észtország, EL: Görögország, ES: Spanyolország, FI: Finnország, FR: Franciaország, HR: Horvátország, HU: Magyarország, IE: Írország, IT: Olaszország, IS: Izland, LT: Litvánia, LU: Luxemburg, LV: Lettország, MT: Málta, NL: Hollandia, PL: Lengyelország, PT: Portugália, RO: Románia, SE: Svédország, SI: Szlovénia, SK: Szlovákia, UK: Egyesült Királyság.

Megjegyzés: OECD szimulációs számítások, kétszülős, kétgyermekes mintacsaldra, feltételezve minden fizetett szülési és gyermekgondozási szabadság egyben történő igénybevételét, az első gyermek két éves a második születésekor.

Forrás: *OECD Family Policy Database*, FP 2.4.

Ahol nem vagy csak nagyon alacsony százalékban pótolják a korábbi béreket, ott jóval kevesebben veszik igénybe (akár anyák, akár apák) – de ez a különböző végzettségű, eltérő társadalmi és munkaerőpiaci pozíciójú családokban különböző mértékű, hiszen számukra más az otthonmaradás alternatív költsége. Több mérési eredmény (Akgunduz–Plantenga, 2018, Rønsen–Sundström, 2002, Evertsson–Duvander 2011) bizonyítja, hogy a túl hosszú<sup>12</sup> gyermekgondozási szabadságok lehetősége viszont negatív hatással van egyéni szinten az anya újraelhelyezkedési esélyeire (túl hosszú tapasztalatkiesés a képességek romlásához vezet (*skill deterioration*), elérhető bérszintjére (*wage penalty*), a nemek közötti háztartási munkamegosztásra (Rønsen, 2001), illetve makroszinten a női foglalkoztatási rátákra (Jaumotte 2003, OECD, 2017, Albrecht és szerzőtársai, 2003, Hegewisch–Gornick, 2011).

Az európai uniós irányelvek hatására most már szinte mindenütt jelen van az „apakovta”, mely szerint a gyermekgondozási szabadság egy részét az apák

<sup>12</sup> Nincs közmegegyezés az irodalomban arról, mi számít „túl hosszú” szülői gyermekgondozási szabadságnak, de egy OECD-tanulmány (Thévenon–Solaz, 2014) például azt mutatja ki, hogy két évnél hosszabb gyermekgondozási szabadságok már távol tartják a szülőket a munkaerőpiactól, és hátráltatják visszatérésüket, negatívan hatnak későbbi béreikre és karrierjükre, erősítik a szakmai szegregációt.



13 A legtöbb országban egyelőre még mindig nagy eséllyel csak a nők veszik igénybe a gyermekgondozási szabadságot, kivéve Norvégia, Svédország, Izland, Portugália és Németország, ahol már nem transzferálható az apakvóta, vagyis a családok vagy elveszítik, vagy kevesebb pénzt kapnak, ha csak az anya marad otthon. Itt már emelkedik a gyermekgondozásra otthon maradó apák aránya (*Björnberg* 2002, *Kluve–Tamm*, 2009).

14 Ugyanakkor az is mutatható, hogy az apakvóta is hozzájárul a nemi szereotípiák lassú változásához, s a háztartáson belüli munkamegosztás igazságosabbá válásához, amely a nők válláról újabb terheket vesz le.

15 Inaktivitási csapdának azt a helyzetet nevezzük, amikor az inaktívok visszatérését éppen az implicit adóemelkedés gátolja – ez ma Belgiumban, Németországban és Dániában a legmagasabb. Emellett hatása van még az alacsonybér-csapdának is, amikor a magasabb munkakínálat miatti magasabb adókulcsok és csökkenő támogatások mértéke akkora, hogy eltérítheti a munkakínálatot. Akkor tartják nagyinak a második kereső miatti adóterhet, ha e két hatás egyike vagy mindkettő jelentős.

16 Gyermekes utáni támogatások, anyasági támogatás, meghosszabbított gyermekgondozási segély a fizetett szabadság után, családi adókedvezmények és az adórendszerben meglévő ellenőrzőnk a második kereső aktivitására stb.

17 A skandináv és balti országokban, valamint Szlovéniában inkább a kereső–gondoskodó modell a jellemző, míg a hagyományos modellt és szerepeket erősítő támogatásrendszer több eleme érvényes Németországban, Ausztriában, Csehországban, Belgiumban.

vehetik igénybe, de nagy különbségek vannak az ellátás hossza és mértéke (Magyarországon öt nap, a legtöbb országban két hét, míg a skandináv országokban hat hónap), illetve anyára történő transzferálhatósága<sup>13</sup> között. A kutatási eredmények azt mutatják, hogy a férfiak másképpen használják ki a szakpolitika adta lehetőségeket, kevésbé vagy több, rövidebb időszakra csökkentik munkakínálatukat, kiváltképp, ha az jövedelemcsökkenéssel is jár (*Hegewisch–Gornick*, 2011).<sup>14</sup>

### Pénzbeli családtámogatások, az adórendszer ellenőrző szerepe

A nagyvonalú pénzbeli családtámogatások és családi adókedvezmények a jövedelmi hatáson keresztül a női munkavállalás ellenében hatnak (*Nieuwenhuis és szerzőtársai*, 2012, *Thévenon*, 2012, *IMF*, 2016). Számos országban (például Luxemburg, Csehország, Írország, Görögország) az adórendszer kifejezetten nem ösztönzi a második kereső munkavállalását (magasabb marginális adóráták),<sup>15</sup> ami a nők munkakínálatát nagyban befolyásolja (*Keane*, 2011, *Prescott*, 2004). Az átadható családi adókedvezményeket is legtöbbször a magasabban kereső férfiak veszik igénybe, ami szintén csökkentheti a női munkavállalást, vagy az elvált nők számára csökkenti a jövedelmet (*Szikra*, 2010). Egy semlegesebb a házaspárok közös adóztatása (például Franciaország, Németország, Írország, Portugália) helyett inkább az egyéni adóztatás felé hajló adórendszer megnyirbálja az ilyen ellenőrzőket, és növeli a nők foglalkoztatását (*Jaumotte*, 2003, *IMF*, 2016).

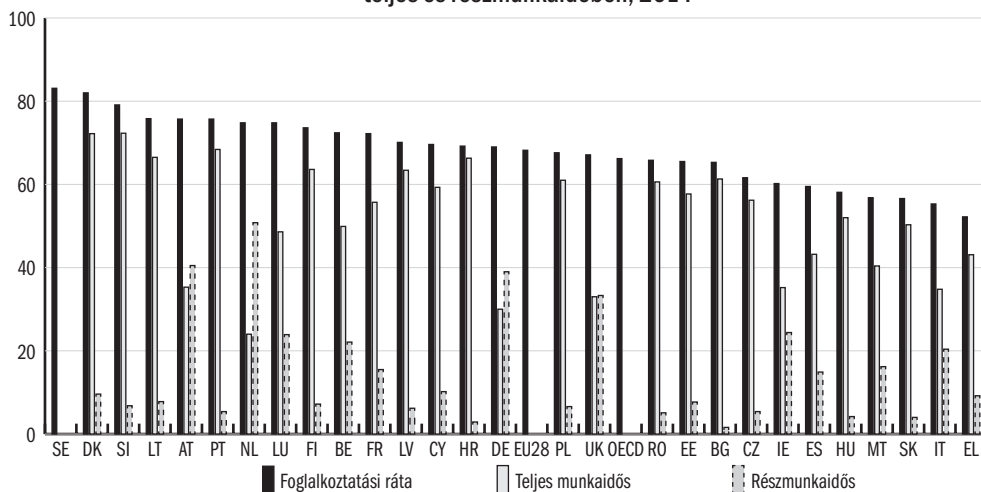
*Korpi* (2000) és *Korpi és szerzőtársai* (2013) szerint vannak a kereső–gondoskodó modell szerinti támogatások, amelyek a fizetett és nem fizetett háztartási munkák nemek közötti egyenlőbb megosztását ajánlják, és hozzájárulnak a nők magasabb foglalkoztatottságához és a magasabb fertilitásához is. Ilyenek például a szülési és megosztott gyermekgondozási szabadságok, korábbi munkához kötött ellátások. Míg a hagyományosabb családmodellt erősítő támogatások inkább konzerválják a nemek közötti különbségeket – ide tartoznak azok a fajta pénzbeni juttatások,<sup>16</sup> amelyek rendszerint nem kötődnek korábbi munkatapasztalathoz és egyösszegűek, vagy azonos rátákkal operálnak. A legtöbb jóléti állam szakpolitikái összességében általában kombinálódnak ezek a dimenziók, de mégis kirajzolódnak országcsoportok, ahol valamelyik inkább meghatározó,<sup>17</sup> illetve ahol mindkettő erősen jelen van – ez utóbbi csoportban találjuk Magyarországot (lásd *Wesolowski–Ferrarini*, 2017, 13. o.). Kérdés, hogy ilyen esetben erősítik, vagy inkább kioltják egymás hatását a különböző irányú szakpolitikák.

### Részmunkaidős/rugalmas foglalkoztatás lehetőségei

A részmunkaidős lehetőségek megkönnyítik a nők munkaerőpiaci integrációját, bizonyos életszakaszokban segítik a munka és a családi teendők egyeztetését, és kétségtelenül fontos szerepet játszanak a női foglalkoztatottság

növelésében. Számos OECD-országban oda és vissza is könnyen váltogatható a teljes és részmunkaidős munkavállalás (OECD, 2007), de korántsem mindenütt, és vannak tipikusan magas női részmunkaidős foglalkoztatással operáló országok (Hollandia, Egyesült Királyság, Ausztria, Németország – lásd 3.3.2. ábra).

3.3.2. ábra: Legalább egy gyermekkel rendelkező, 15–64 éves anyák foglalkoztatási rátája, teljes és részmunkaidőben, 2014



A rövidítéseket lásd a 3.3.1. ábra alatt (CY: Ciprus).

Forrás: Saját számítás [OECD Family Database](#), LMF 1.2. táblázatai alapján.

Ugyanakkor a teljes munkaidős foglalkoztatást hirdető országokban (Franciaország, skandináv országok, Szlovénia) is el tudnak érni magas női foglalkoztatottságot. Azt is meg kell jegyezni, hogy egyrészt a *részmunkaidős munkavállalás sokszor nem önkéntes*, és más szakpolitikák hatásának eredménye (pl. adózás vagy nem megfelelő, nem elérhető, túl költséges óvodai ellátás), valamint *vitatott hatású, mert csapdahelyzetet és ellenőztönzőket is teremthet*. Sokszor csak alacsonyabb státuszú pozíciókban, alacsonyabb órabérekkel, gyakran munkahelyet váltogatva, kevésbé jogosultan munkanélküli-ellátásra, vagyis rosszabb minőségű munkavállalói helyzetben vannak a részmunkaidőben dolgozó nők, nem is beszélve a későbbi alacsonyabb nyugdíjukról.<sup>18</sup>

### Kisgyermek-ellátó intézményrendszer fejlesztése

A kisgyermeket gondozó széles körű, elérhető intézményrendszer az egyik fontos kulcs az anyák foglalkoztatásához (Blau–Currie, 2003, Del Boca, 2015, Anderson–Levine, 2000, OECD, 2007, EC, 2015), az utóbbiban élenjáró országokban komoly erőforrásokat szántak a gyermekek napközbeni ellátásának fejlesztésére. Bár Jaumotte (2003) komparatív vizsgálatában azt találta,

18 Svédország, Dánia és valamelyest Norvégia példája megmutatja, hogy a részmunkaidős lehetőségek csak átmeneti megoldások lehetnek az anyák magasabb foglalkoztatására (ahogy náluk is volt még a 1980–1990-es években), és egy tágabb, jól átgondolt szakpolitikai együttes (*policy mix*) – amelyben az adózás és társadalombiztosítási politika, kizárólagos apakvóták, valamint a bölcsődei és óvodai intézmények extenzív bővítésének kombinációja szerepel – drasztikusan lecsökkenti a részmunkaidős foglalkoztatást, és növeli a teljes foglalkoztatottságot a nők körében.

hogy az adórendszereknek és a szülői szabadságoknak erősebb hatásuk a női munkakínálatra, illetve hogy a gyermekellátó intézményrendszer fejlesztésének nagyobb a szerepe ott, ahol a teljes idős női foglalkoztatás jellemző, mert a részdíjs mellett könnyebben találhatnak a nők informális megoldásokat gyermekeik elhelyezésére. Bár a szülők magatartása gyermekeik intézményes ellátásával kapcsolatban országonként eltérő, és ezzel kapcsolatban az igénybevétel és az ott töltött órák mennyisége is különbözik (*Andringa és szerzőtársai*, 2015), több mintázat figyelhető meg:

- 1) az univerzális és erősen támogatott ellátórendszer a skandináv országokban;
- 2) a hagyományosabb értékrendű a dél-európai országokban főleg a három év alatti gyermekek számára nagyon kevés a férőhely, és el sem érhető mindenütt;
- 3) az angolszász országokban a drága magánmegoldások széles körű használata, támogatott ellátás csak az egyedül álló anyák számára érhető el;
- 4) a poszt szocialista országok korábban széles körű és ingyenes gyermekellátó intézményrendszere, ami a rendszerváltás után helyenként összezsugorodott, mára komoly területi egyenlőtlenségek jellemzik.

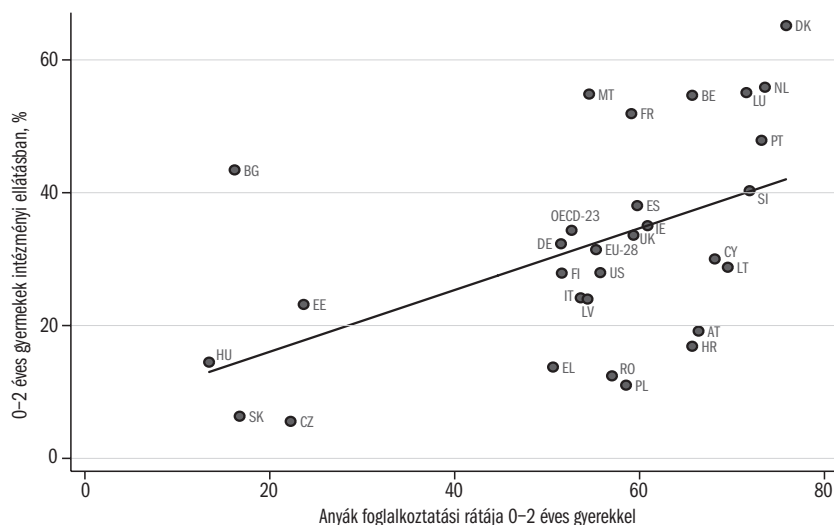
A gyermekek intézményes ellátásba helyezésének magas költsége visszafogja a női munkakínálatot, az anyák reintegrációját (például Írországban, Hollandiában, Lengyelországban – ahol a medián jövedelmű családok is a nettó jövedelmük 20 százalékát fordítják gyermekelhelyezésre). Ezen intézményeknek – főképp a gyermeküket egyedül nevelő szülők körében – sokkal nagyobb az igénybevételük ott, ahol ingyenesek vagy jelentős pénzügyi támogatással viszonylag olcsón, széles rétegek számára elérhetők,<sup>19</sup> és jó minőségűek (*Han és szerzőtársai*, 2009), de minden iskolai végzettség szerinti csoportban magasabb női foglalkoztatáshoz vezet (*Cascio és szerzőtársai*, 2015). Ugyanakkor a szerzők arra is felhívják a figyelmet, hogy önmagában a gyermekellátó intézményrendszer elérhetősége nem növeli a nők teljes munkakínálatát, ha ez csak azzal jár, hogy „kiszorít” más, informális megoldásokat (bébiszitterek, családi napközik, nagymamák stb.). Ráadásul ezek igénybevételét nemcsak a költségek és elérhetőségek, de a preferenciák, társadalmi normák is mindig nagyon komolyan és országonként eltérően befolyásolják – ez meglehetősen lassan, évtizedek alatt változik.

A 3.3.3. ábrán is jól kivehető, ami már korábban is látszott, hogy Magyarország, Csehország, és Szlovákia külön csoportot képeznek, sajnos anyai foglalkoztatottság szempontjából EU-szerte a legrosszabb eredményekkel. Ezekben az országokban jellemző a meglehetősen magas GDP-arányos kiadás a családtámogatásokra, gyenge és nagy területi egyenlőtlenségeket mutató gyermekellátó intézményrendszerrel, párosítva a nagyon hosszú gyermekgondozási szabadságokkal.<sup>20</sup> Ezek együttesen inkább hátráltatják a nők visszatérését a munkába, mint segítik.

19 Vö. gyerekszegénység csökkentése is egy fontos EU2020 célkitűzés.

20 Magyarországon ugyan a három évben felüli gyermekek közel 90 százaléka részesül óvodai elhelyezésben (úgynevezett Barcelona-célok), de az ennél fiatalabb gyermekeknél a sereghajtók között van. Csak az utóbbi években látszik némi fordulat ezen országok családpolitikájában, ami lassan a kedvezőtlen mutatók változásához vezethet.

### 3.3.3. ábra: Összefüggés az anyák (teljes vagy részmunkaidős) foglalkoztatási rátája és a 0–2 éves kisgyermekes intézményesített ellátásban való részvétele között, 2014



A rövidítéseket lásd a 3.3.1. ábra alatt (CY: Ciprus).

Forrás: Saját számítás az *OECD Family Database* alapján, 0–2 éves gyermekek korai intézményi (ISCED 0) vagy más *koragyermekkorai nevelésben és gondozásban (Early Childhood Education and Care, ECEC)*, 15–64 éves anyák foglalkoztatási rátája (teljes vagy részmunkaidőben) egy három év alatti gyermekkel.

\*\*\*

Összefoglalva a fentieket, úgy tűnik, hogy a legjobb eredményeket azok az országok érik el a női foglalkoztatásban, ahol könnyű a munka és család összeegyeztetése a családok számára: a kisgyermekes magas arányban és magas óraszámban vesznek részt az intézményes nappali ellátórendszerben, magas a nők részmunkaidős foglalkoztatása, nagyvonalú a pénzbeli és természetbeni családtámogatási rendszer, viszont az igénybe vehető gyermekgondozási szabadság hossza átlag alatti és a szülési szabadság kevésbé bőkezű (EC, 2015, Blau–Kahn, 2013, IMF, 2016). Aránylag sokat tudunk e szakpolitikák munkaerőpiaci való részvételre gyakorolt hatásáról, viszont sokkal kevesebbet arról, hogy a ledolgozott órákra hogyan hatnak. Az is látszik, hogy „csomagban” kell értékelni e szakpolitikák összességének hatását, mert ugyanaz a politika más hatást ér el más környezetben.<sup>21</sup> Sokáig úgy tűnt, hogy a csökkenő fertilitási trendet nem lehet elkerülni, és a női foglalkoztatás csak ennek árán növelhető. Ám a 2000-es évektől egyre több olyan példa van a fejlett országokban, ahol a munka és család könnyebb összeegyeztetését szolgáló szakpolitika hatására a magasabb női foglalkoztatás együtt jár a magas fertilitással (Svédország, Franciaország, Egyesült Királyság stb.), míg az országok egy ettől jól elkülönülő másik csoportjában (Olaszország, Spanyolország, Görögország) az alacsony női munkavállalás és alacsony fertilitási ráták kombinációja figyelhető

21 Például ne várjuk a nők munkaerő-kínálatának növekedését az általánosan kötelező óvodába járás bevezetésétől ott, ahol már eleve volt egy nagyvonalú támogatás a gyermekek elhelyezésére, vagy ahol az anyáknak jelentős nem munkából származó jövedelmük van (partnertől vagy családtámogatásokból stb.), vagy netán ahol a regionális munkaerőpiac nem mutat keresletet, ott kevésbé lesz rugalmas a munkakínálatuk, kevésbé foglalkoztatásuk, az általános óvodaprogram a női foglalkoztatásra.

meg. A tapasztalatok azt bizonyítják, hogy az anyák munkaerőpiaci reintegrációját, a család és munka egyeztetését segítő politikák pozitív hatással vannak a fertilitási rátákra és a gyermekek fejlődési mutatóira is (*Thévenon–Luci* 2012, *OECD*, 2012), vagyis segítenek a dolgozó anya *versus* kiegyensúlyozottan fejlődő gyermek sokat hangoztatott potenciális konfliktusának feloldásában is. Számos tanulság levonható ugyan a különböző – fejlettségi szintekkel, munkaerőpiaci struktúrákkal, intézményi és politikai rendszerekkel, kultúrákkal rendelkező – országok, különböző gyakorlataiból, azonban e szakpolitikai megoldások transzferálhatósága országok között korlátozott. Ami bizonyos, hogy a női foglalkoztatottság emeléséhez szükséges az említett szakpolitikák finom összehangolása, valamint az adó- és támogatási rendszerben rejlő ellenősztönzők megnyirbálása, továbbá formálni kell a nőknek a társadalomban, az üzleti és közsférában, a politikában betöltött szerepéről szóló kulturális sztereotípiákat, társadalmi normákat. Mind a nők különböző csoportjaira eltérően ható szakpolitikák céljai, mind az egyéni választási lehetőségek biztosítása miatt is fontos a sokféleség.

## Hivatkozások

- AKGUNDUZ, Y. E.–PLANTENGA, J. (2018): Child Care Prices and Maternal Employment: A Meta-Analysis, *Journal of Economic Surveys*, Vol. 2. No. 1. 118–133. o.
- ALBRECHT, J.–EDIN, P. A.–SUNDSTRÖM, M.–VROMAN, S. (1999): [Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 34. No. 2. 2294–311.
- ANDERSON, P. M.–LEVINE, P. B. (2000): Child care costs and mothers' employment decisions. Megjelent: *Blank, R.–Card, D. E.* (szerk.): *Finding jobs. Work and welfare reform*. Russell Sage Foundation, New York, NY, 420–462. o.
- ANDRINGA, W.–NIEUWENHUIS, R.–GERVEN, M. V. (2015): Women's working hours. The interplay between gender role attitudes, motherhood, and public childcare support in 23 European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 35. No. 9/10. 582–599. o.
- BJÖRNBERG, U. (2002): [Ideology and choice between work and care: Swedish family policy for working parents](#). *Critical Social Policy*, Vol. 22. No. 1. 33–52. o.
- BLAU, D.–CURRIE, J. (2003): Preschool, day care and after school care: Who's minding the kids? National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. 10670.
- BLAU, F. D.–KAHN, L. (2017): [The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations](#). *Journal of Economic Literature*, Vol. 55. No. 3. 789–865. o.
- CASCIO, E.–HAIDER, S. J.–NIELSEN, H. S. (2015): [The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies](#). *Labour Economics*, Vol. 36. 64–71. o.
- CIPOLLONE, A.–PATTACINI, E.–VALLANTI, G. (2014): [Female labour market participation in Europe: Novel evidence on trends and shaping factors](#). *IZA Journal of European Labor Studies* Vol. 3. No. 18.
- DEL BOCA, D. (2015): Child care arrangements and labor supply. IDB Working Paper Series, No. 569.
- DEL BOCA, D.–PASQUA, S.–PRONZATO, C. (2008): [Motherhood and market work decisions in institutional context: A European perspective](#). *Oxford Economic Papers*, Vol. 61. Suppl. 1. 147–171. o.
- EC (2015): [Employment and Social Developments Report, 2015](#). European Commission, Brüsszel.
- EVERTSSON, M.–DUVANDER, A. Z. (2011): [Parental Leave – Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?](#) *European Sociological Review*, Vol. 27. No. 4. 435–450. o.
- FAGNANI, J. (2009): [France. Finland](#). Megjelent: *Moss P.* (szerk.): *International review of leave policies and related research*. 179–185 o.
- HAN, W.–RUHM, C.–WALDFOGEL, J.–WASHBROOK, E. (2009): [Public policies and women's employment after childbearing](#). NBER Working Papers, No. 14660.
- HEGEWISCH, A.–GORNICK, J. C. (2011): [The impact of work-family policies on women's employment. A review of research from OECD countries](#). *Community, Work and Family*, Vol. 14. No. 2. 119–138. o.
- IMF (2016): [Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe](#). IMF WP 2016/49.
- JAUMOTTE, F. (2003): Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD coun-



- tries, OECD Economics Department Working Papers, No. 376, OECD Publishing, Párizs.
- KEANE, M. P. (2011): Labor Supply and Taxes: A Survey., *Journal of Economic Literature* Vol. 49, No. 4. 961–1075. o.
- KLUVE, J.–TAMM, M. (2013): [Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment.](#) *Journal of Population Economics*, Vol. 26. No. 3. 983–1005. o.
- KORPI, W. (2000): Faces of inequality: [Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states.](#) *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 7. No. 2. 127–191. o.
- KORPI, W.–FERRARINI, T.–ENGLUND, S. (2013): [Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined.](#) *International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 20. No. 1. 1–40. o.
- LAMBERT, S. J. (2008): [Passing the Buck: Labor Flexibility Practices that Transfer Risk onto Hourly Workers.](#) *Human Relations*, Vol. 61. No. 1203–1227. o.
- MOSS, P.–KORINTUS, M. (szerk.) (2008): *International Review of Leave Policies and Related Research, 2008* Department for Business Enterprise and Regulatory Reform, London (UK), Employment Relations Research Series, No. 100,
- NIEUWENHUIS, R.–NEED, A.–KOLK, H. (2012): [Institutional and Demographic Explanations of Women's Employment in 18 OECD Countries.](#) *Journal of Marriage and Family*. Vol. 74. No. 3. 614–630. o.
- OECD (2007): *Babies and bosses: Reconciling work and family life: A synthesis of findings for OECD countries.* OECD, Párizs.
- OECD (2012): *Closing the Gender Gap: Acting Now!* OECD, Párizs.
- OECD (2017): [Starting Strong 2017. Key OECD Indicators on Early Childhood Education and Care.](#) OECD, Párizs.
- OECD (2018): [How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?](#) *Education Indicators in Focus*, No. 59. OECD, Párizs.
- PRESCOTT, E. (2004): [Why do Americans work so much more than Europeans?](#) *Federal Reserve Bank of Minneapolis, Quarterly Review*, Vol. 28. No. 2–13. o.
- RØNSEN, M. (2001): [Market work, child care and the division of household labour. Adaptations of Norwegian mothers before and after the cash-for-care reform.](#) *Statistics Norway, Oslo, Reports* 2001.
- RØNSEN, M.–SUNDSTRÖM, M. (2002): [Family policy and after-birth employment among new mothers. A comparison of Finland, Norway and Sweden.](#) *European Journal of Population*, Vol. 18. No. 2. 121–152. o.
- RUHM, C. J. (1998): [The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe.](#) *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113. No. 1. 285–317. o.
- SZIKRA DOROTTYA (2010): [Családtámogatások Európában történeti perspektívában.](#) Megjelent: *Simonyi Ágnes* (szerk.): *Családpolitikák változóban.* Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, 9–20. o.
- THÉVENON, O. (2013): [Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD.](#) *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 145. OECD Publishing, Párizs.
- THÉVENON, O.–LUCI, A. (2012): [Reconciling Work, Family and Child Outcomes. What Implications for Family Support Policies.](#) *Population Research and Policy Review*, Vol. 31. No. 6. 855–882. o.
- THÉVENON, O.–SOLAZ, A. (2014): [Parental leave and labour market outcomes: lessons from 40 years of policies in OECD countries.](#) *Working Papers*, 199. Institut National d'Études Démographiques (INED).
- WESOŁOWSKI, K.–FERRARINI, T. (2017): [Family Policies and Fertility – Examining the Link between Family Policy Institutions and Fertility Rates in 33 Countries, 1995–2011.](#) *SOFI Working Paper*, 2017/8. Stockholm University.

## 4. EMBERI TŐKE, I. RÉSZ SZÜLETÉS, KISGYERMEKKOR

### 4.1. BEVEZETÉS

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A befejezett végzettség, a munkaerőpiaci státus, a szakmaválasztás és a bérek mind igen erősen függenek az egyéni emberi tőkétől, amely mindazon személyes tulajdonságok összessége, amelyek képessé tesznek valakit arra, hogy gazdasági értéket állítson elő (lásd például *Mincer*, 1958). Ennek legfontosabb és a közgazdászok által leggyakrabban vizsgált elemei a kognitív képességek, a nem kognitív jellemzők, valamint az egészség – a kötetben is ezeket tárgyaljuk részletesen, azonban helyszűke miatt nem érintünk olyan fontos témákat, mint például a kapcsolati tőke.

A kognitív képességek nagyrészt a figyelem és információfeldolgozás képességét jelentik, ezek mértékét általában erre a célra kifejlesztett intelligencia- és egyéb teljesítménysztesztekkel mérik (például *Bilker és szerzőtársai*, 2012), s ezek kiválóan jelzik előre a munkapiaci sikerességet (*Heckman és szerzőtársai*, 2006).

A nem kognitív jellemzők sokféle személyiségjegyet és képességet foglalnak magukban. Ide tartoznak a pszichológusok által gyakran használt, Big Five személyiségjegyek (extraverzió, barátságosság, lelkiismeretesség, érzelmi stabilitás, intellektus), illetve a közgazdászok által használt és mért preferenciák (társas, kockázati, kompetitív és időpreferenciák) (*Borghans és szerzőtársai*, 2008a).

Az emberitőke-képződés heckmani modellje alapján az emberi tőke elemei között nagyon szoros összefüggés van. Az előző periódusban képződött emberitőke-elemek megnövelik a következő periódusban tett emberitőke-bebefektetések megtérülését. Emellett kereszthatások is érvényesülnek, például az első időszaki magasabb nem kognitív készség szintje következtében a második időszakban gyorsabban nő a kognitív készségek szintje (*Heckman*, 2007).

A 4–7. fejezetekben áttekintjük az emberi tőke legfontosabb elemeit, ezeknek nemek közti különbségeit. A 4. fejezet az emberi tőke korai életkori alakulását, illetve a gyermekeket ért sokkok hatásait mutatja be. Az 5. fejezet az iskolai teljesítménnyel foglalkozik, amely szoros összefüggésben áll a kognitív készségekkel, ugyanakkor a nem kognitív készségek (például kitartás, kudarc-tűrés) is jelentősen befolyásolják (*Borghans és szerzőtársai*, 2008b). A 6. fejezet a nem kognitív tényezők különbségeit és hatását mutatja be, a 7. fejezet pedig részletesen feltárja, hogy mit tudunk a magyar nők egészségi állapotáról.

### Hivatkozások

BILKER, W. B.–HANSEN, J. A.–BRENSINGER, C. M.–RICHARD, J.–GUR, R. E.–GUR, R. C. (2012): *Development of Abbreviated Nine-item Forms of the Raven's Standard Progressive Matrices Test*. Assessment, Vol. 19. No. 3. 354–69. o.



- BORGHANS, L.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–TER WEEL, B. (2008a): [The Economics and Psychology of Personality Traits](#). Journal of Human Resources, Vol. 43. No. 4. 972–1059. o.
- BORGHANS, L.–MEIJERS, H.–TER WEEL, B. (2008b): [The Role of Noncognitive Skills in Explaining Cognitive Test Scores](#). Economic Inquiry, Vol. 46. No. 1. 2–12. o.
- HECKMAN, J. J. (2007): [The technology and neuroscience of capacity formation](#). Kézirat.
- HECKMAN, J. J.–STIXRUD, J.–URZUA, S. (2006): [The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior](#). Working Paper, 12006. National Bureau of Economic Research.
- MINCER, J. [1958]: [Investment in Human Capital and Personal Income Distribution](#). Journal of Political Economy, Vol. 6. No. 4. 281–302. o.

## 4.2. KISGYERMEKKORI SOKKOK SZEREPE A NEMI EGYENLŐTLENSÉGEK ALAKULÁSÁBAN

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A nemek közti munkaerőpiaci eltérések okainak elemzésében általában kiemelt figyelmet kapnak azok a tényezők, amelyek késő gyermekkorban (oktatás, pályaválasztás) és felnőttkorban (gyermekvállalás, karrierutak) érik az egyéneket. Ugyanakkor a munkaerőpiaci teljesítményt az emberi tőke elemei markánsan befolyásolják, mint például a szellemi teljesítőképesség (kognitív képességek), a személyiségjegyek vagy az egészség. Az emberi tőke elemeit a fogantatás pillanatától aktívan alakítja a környezet. A születés előtti hónapokban a fejlődő magzat számára a méhen belüli hatások és ingerek jelentik a fejlődési környezetet. Az örökölt génkészlet, az anya előző abortuszainak száma, a fogantatást megelőző és terhesség alatti életmódja, káros szenvedélyei, táplálkozása, stresszszintje, a levegő és a víz tisztasága mind kimutathatóan befolyásolják a születendő magzatot. A születés körülményei, a koraszülés, a szülés közbeni komplikációk és az azt követő orvosi ellátás minősége döntő lehetnek a gyermek későbbi élete szempontjából. A megszületést követően a gyermek elsődleges környezete a család, innen érkezik a legtöbb hatás. Fontos például a bevitt táplálék mennyisége és minősége, hogy mennyit beszélgetnek a gyermekkel, mennyit olvasnak neki, van-e a családban bántalmazás, szerhasználat vagy anyagi bizonytalanság, illetve meghatározó esemény lehet a válás, az örökbeadás. Ezekén túl a tágabb környezet is befolyásolja az emberi tőkét, például a levegő és az ivóvíz szennyezettsége, a helyi orvosi és védőnői ellátás, a bölcsőde, az óvoda és az általános iskola minősége és elérhetősége (Szabó-Morvai, 2016).

Tízéves korára tehát a munkapiaci sikerességet jelentősen meghatározó hatások egész sora éri a gyermeket. E hatások egy része bizonyítottan eltérően hat a lányokra és a fiúkra. A felnőttkori munkaerőpiaci eltérések okainak megértéséhez emiatt hasznos összefoglalni, mely körülmények milyen emberitőke-eltéréseket eredményeznek a nemek között. A szakirodalom által feltárt összefüggések arra mutatnak, hogy a pszichológiai téren elszenvedett sérülések – például a bántalmazás vagy az elhanyagolás – a fiúkat és a lányokat egyaránt negatívan érinti. Ugyanakkor a fiziológiai jellegű hatások – mint az éhezés, a környezeti ártalmak vagy a szegénység – a fiúkat sokkal érzékenyebben érinti. Ennek a hátterében az állhat, hogy a fiúk neurobiológiai fejlődése fogantatástól kétéves korukig merőben eltér a lányok fejlődésétől (Schore, 1994, 2017).

Schore (2017) eredményei alapján a fiúk jobb agyféltekéje lassabban fejlődik, mint a lányoké, így a fiúk érzékenyebbek a negatív környezeti hatásokra, mint az azonos életkorú lányok. Kunzler és szerzőtársai (2015) továbbá kimutatta, hogy csecsemőkorban a fiúk másképpen reagálnak a szeparáció (anyától való

elválasztás) okozta szorongásra, kortizolszintjük jelentősen megugrik, illetve ismételt szeparáció esetén olyan agyi idegpályák kezdenek eltérően fejlődni, amelyek felelősek a későbbi viselkedési zavarokért, valamint megváltozik az egyén érzelmi reagálóképessége és stressztűrése.

Ennek is lehet a következménye, hogy a fiúk körében magasabb arányban fordul elő iskolai bukás, viselkedési probléma, szerhasználat, fiatalkorú bűnözés, öngyilkosság vagy épp olyan pszichológiai rendellenességek, mint a figyelemhiányos hiperaktivitás-zavar (ADHD) vagy az autizmus spektrumzavar. Például *Chetty és szerzőtársai* (2016) adminisztratív adózási adatokon mutatják meg, hogy a rossz anyagi körülmények között, egyszülős családban nevelkedett fiúk a húszas éveikben jelentősen kisebb arányban tudtak elhelyezkedni a munkaerőpiacon, mint a hasonló körülmények között felnőtt lányok.

A veszélyeztető tényezők sok gyermeket érintenek, Magyarországon például a szegény háztartásban élő gyermekek aránya<sup>1</sup> 18 százalék, az egyszülős családban élő gyermekek aránya<sup>2</sup> 12,5 százalék, míg a veszélyeztetett általános iskolások aránya<sup>3</sup> 5,1 százalék. A 4.2.1. táblázat néhány fontosabb dimenzióban mutatja a magyar férfiak érintettségét. Például a férfiak között az öngyilkosságok aránya 3,5-szerese, a bebörtönzöttek száma 19,9-szerese a nőknél megfigyelhető arányoknak.

4.2.1. táblázat: A veszélyeztetettség dimenziói férfiak és nők körében

	Férfiak	Nők	Eltérés (százalékpont)
SNI besorolású tanulók aránya (százalék, 2009–2015) <sup>a</sup>	5,98	3,29	1,8
Öngyilkosság <sup>b</sup> (százalék, 2010)	35	10	3,5
Bebörtönzöttek száma (2016) <sup>c</sup>	16 361	822	19,9
Kezelésen megjelent kábítószer-fogyasztók (2016) <sup>d</sup>	9 357	4 235	2,2
Nyilvántartott alkoholisták száma	12 952	5 033	2,6

<sup>a</sup> Az Oktatási Hivatal Országos Kompetenciamérésének adatai alapján.

<sup>b</sup> KSH.

<sup>c</sup> Eurostat.

<sup>d</sup> KSH.

Az alfejezet további részében a releváns szakirodalomból emelek ki a teljesség igénye nélkül olyan kutatásokat, amelyek konkrét példákkal szemléltetik a kora gyermekkori sokkok és a későbbi kimenetek összefüggéseit.

### Érzelmi sokkok

A kisgyermekkori érzelmi sokkok későbbi hatásait illetően a szakirodalom eredményei vegyesek. *Petersen és szerzőtársai* (2014) kutatása alapján a gyermekkorban elhanyagolt<sup>4</sup> vagy bántalmazott fiúk a lányoknál nagyobb arányban mutattak magatartási zavarokat.<sup>5</sup> Ennek ellentmond *Currie–Widom* (2010) elemzése, amelyben a gyermekkori bántalmazás vagy elhanyagolás áldozatait hasonlították össze nem bántalmazott egyének csoportjával. A bánt

1 0–5 évesek, 2016. Forrás: *Varga és szerzőtársai* (2018).

2 2001-re vonatkozó adat, hat éven aluliak. KSH.

3 2016, általános iskolások. A tanító, illetve az osztályfőnök megítélése szerint a családi körülmények miatt veszélyeztetett (alultáplált, otthoni bántalmazásnak kitett, elhanyagolt, drogfüggőség tüneteit mutató) tanulók aránya. Forrás: MTA KTI.

4 Az anya szülés utáni depressziója jellemző példa az elhanyagoló nevelési stílus kialakulására. Ekkor az anya nem, vagy nem megfelelő intenzitással reagál a baba jelzéseire, igényeire, kommunikációjára. Az elhanyagoló nevelés ugyanakkora károkat képes okozni a gyermek későbbi fejlődésében, mint a durva testi bántalmazás.

5 Számos tanulmány kimutatta, hogy a kisgyermekkori bántalmazás és elhanyagolás az agyi kérgestest strukturális elváltozását okozza, így a két agyfélteke egyik legfontosabb összeköttetését jelentő agyi rész mérete az egészségesnél kisebb méretű lesz. Ez a kognitív funkciók hatékonyságának romlását eredményezheti a későbbiekben (*Petersen és szerzőtársai*, 2014).

talmazott csoport tagjai 14 százalékkal kisebb valószínűséggel voltak állásban, illetve a foglalkoztatottak között kisebb arányban voltak a szakképzettséget igénylő állásban lévők. Továbbá a gyermekkorukban bántalmazott csoport tagjainak alacsonyabb volt a bére, kevesebb vagyontárggyal (autó, ház stb.) rendelkeztek. A kimutatott hatások a nők esetében nagyobbak voltak, mint a férfiaknál. *Norman és szerzőtársai* (2012) metaanalízisében nem találtak jelentős nemek közötti különbséget a gyermekkori bántalmazás és elhanyagolás későbbi negatív következményeit illetően. *Phelps* (1998) kutatásában a szülők válása a fiúk esetében nem hozott érdemi változást, míg a lányok későbbi munkajövedelme kimutathatóan csökkent. Ugyanakkor *Lizardi és szerzőtársai* (2009) azt találták, hogy a szülők válása a lányok esetében nem, a fiúk esetében azonban kimutathatóan megnövelte az öngyilkosság kockázatát.

### Fiziológiai hatások

A fiziológiai környezeti sokkokkal kapcsolatban egységesebbek a szakirodalom eredményei, itt egyértelműen a fiúknál súlyosabbak a későbbi következmények. A fiúk méhen belüli sérülékenysége közvetett bizonyítékkal szolgálnak *Catalano* (2011) és *Catalano és szerzőtársai* (2013), (2006) tanulmányokban a szerzők bemutatják, hogy a természeti vagy társadalmi katasztrófák, gazdasági válságok időszakában az élveszületések között csökken a fiúk aránya.<sup>6</sup> A méhen belüli negatív hatások azonban nemcsak a magzati veszteségekre vannak hatással, hanem az életben maradó csecsemők későbbi egészségi és kognitív jellemzőit is befolyásolják.

A 2001. szeptember 11. merényletet követően New Yorkban született gyermekeket elemezve *Currie–Schwandt* (2015) azt találta, hogy a levegő por-szennyezettsége negatív hatással van a gyermek születési súlyára, és ez a hatás a fiúknál egyértelműen magasabb: születési magasságuk lényegesen kisebb lesz, szív- és érrendszeri problémák, például magas vérnyomás alakulhat ki a későbbi életszakaszokban.

A rossz anyagi körülmények között, az egyszülős családban, hátrányos helyzetű környéken felnövő fiúk későbbi foglalkoztatási valószínűsége lényegesen alacsonyabb lesz a hasonló körülmények közt nevelkedett lányokhoz képest (*Chetty és szerzőtársai*, 2016). *Autor és szerzőtársai* (2015) fiú–lány testvérpárok adminisztratív adatait vizsgálva arra jutottak, hogy egyedülálló, alacsony végzettségű anyák fiai, akik gyengébb minőségű általános iskolába járnak, sokkal gyakrabban fognak lógni az iskolából, vagy lesznek magatartási problémáik, mint lánytestvéreiknek. Továbbá ezek a fiúk alacsonyabb pontszámokat érnek el a képességfelmérő teszteken, kisebb valószínűséggel fejezik be a középiskolát, és nagyobb valószínűséggel lesznek fiatalkorú bűnözők.

<sup>6</sup> *Eriksson és szerzőtársai* (2010) szerint a fiúk méhlepénye hatékonyabban szállítja a tápanyagokat (ezért nőnek átlagosan nagyobbra a terhesség alatt), ugyanakkor kevésbé képes a raktározásra. Így a fiúk magasabb tápanyagszükségletű növekedése kedvezőtlenebb környezet (például az anya éhezése) esetén nagyobb károkat okoz a magzat fejlődésében.

## Hivatkozások

- AUTOR, D.–FIGLIO, D.–KARBOWNIK, K.–ROTH, J. – WASSERMAN, M. (2015): [Family Disadvantage and the Gender Gap in Behavioral and Educational Outcomes](#). Institute for Policy Research Northwestern University, Working Paper Series, WP-15–16.
- CATALANO, R. (2011): [Selection in Utero Contributes to the Male Longevity Deficit](#). *Social Science and Medicine*, Vol. 72. No. 6. 999–1003. o.
- CATALANO, R.–BRUCKNER, T.–MARKS, A. R.–ESKENAZI, B. (2006): [Exogenous Shocks to the Human Sex Ratio. The Case of September 11, 2001 in New York City](#). *Human Reproduction*, Vol. 21. No. 12. 3127–3131. o.
- CATALANO, R.–YORIFUJI, T.–KAWACHI, I. (2013): [Natural Selection in Utero. Evidence from the Great East Japan Earthquake](#). *American Journal of Human Biology*, Vol. 25. No. 4. 555–559. o.
- CHETTY, R.–HENDREN, N.–LIN, F.–MAJEROVITZ, J.–SCUDERI, B. (2016): [Childhood Environment and Gender Gaps in Adulthood](#). *American Economic Review*, Vol. 106 No. 5. 282–88. o.
- CURRIE, J.–SCHWANDT, H. (2015): [The 9/11 Dust Cloud and Pregnancy Outcomes. A Reconsideration](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 53. No. 3. 805–831. o.
- CURRIE, J.–WIDOM, C. S. (2010): Long-Term Consequences of Child Abuse and Neglect on Adult Economic Well-Being. *Child Maltreatment*, Vol. 15 No. 2. 111–20. o.
- ERIKSSON, J. G.–KAJANTIE, E.–OSMOND, C.–THORNBURG, K.–BARKER, D. J. P. (2010): [Boys Live Dangerously in the Womb](#). *American Journal of Human Biology*, Vol. 22. No. 3. 330–335. o.
- KUNZLER, J.–BRAUN, K.–BOCK, J. (2015): [Early Life Stress and Sex-Specific Sensitivity of the Catecholaminergic Systems in Prefrontal and Limbic Regions of Octodon Degus](#). *Brain Structure and Function*, Vol. 220. No. 2. 861–868. o.
- LIZARDI, D.–THOMPSON, R. G.–KEYES, K.–HASIN D. (2009): [Parental Divorce, Parental Depression, and Gender Differences in Adult Offspring Suicide Attempt](#). *The Journal of Nervous And Mental Disease*, Vol. 197. No. 12. 899–904. o.
- NORMAN, R. E.–BYAMBAA, M.–DE, R.–BUTCHART, A.–SCOTT, J.–VOS, T. (2012): [The Long-Term Health Consequences of Child Physical Abuse, Emotional Abuse, and Neglect. A Systematic Review and Meta-Analysis](#). *PLoS Medicine*, Vol. 9. No. 11.
- PETERSEN, A. C.–JOSEPH, J.–FEIT, M. (szerk.) (2014): [Consequences of Child Abuse and Neglect](#). Megjelent: *New Directions in Child Abuse and Neglect Research*. National Research Council, National Academies Press, Washington, DC.
- PHELPS, C. D. (1998): [Gender differences in the long-term economic consequences of parental divorce](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 37. No. 2. 151–168. o.
- SCHORE, A. N. (1994): Affect regulation and the origin of the self. *The neurobiology of emotional development*. Norton, New York, NY.
- SCHORE, A. N. (2017): [All Our Sons: The Developmental Neurobiology And Neuroendocrinology Of Boys At Risk](#). *Infant Mental Health Journal*, Vol. 38 No. 1. 15–52. o.
- SZABÓ-MORVAI ÁGNES (2016): Háttér tanulmány a Magyar Születési Kohorszvizsgálathoz. Kézirat.
- VARGA JÚLIA-HAJDU TAMÁS-HERMANN ZOLTÁN-HORN DÁNIEL [2018]: A közoktatás indikátorrendszere, 2017. Szerkesztette: *Varga Júlia*. MTA KRTK KTI, Budapest.

### 4.3. SOKKOK HATÁSA A SZÜLETÉSI KIMENETEKRE

ADAMECZ-VÖLGYI ANNA, BÁRDITS ANNA, KERTESI GÁBOR  
& SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A magzati korban elszenvedett sokkok hosszú távon befolyásolhatják az emberi tőkét, ami meghatározza a későbbi munkaerőpiaci teljesítményt. Az itt bemutatott kutatásban a Magyarországon 1974-ben bevezetett abortusztilalom hatásait vizsgáljuk a KSH születési adatbázis adatain, ebből közlünk előzetes eredményeket.

Azokban az országokban, ahol szigorú abortusztilalom van érvényben, sokkal magasabb a nem biztonságos abortuszok száma (*Ganatra és szerzőtársai*, 2017). A nem biztonságos abortuszok eredményeképp az anyák 13 százaléka hal meg világszerte, és az ilyen beavatkozásokon átesett nők negyede marandó egészségkárosodást szenved (*Haddad-Nour*, 2009). Ez nyilvánvalóan a következő terhességekre is negatív hatással van.

A nem biztonságos abortuszkísérletek egy részében a gyermek mégis megszületik. A születendő gyermekek egészségére gyakorolt hatást lehetőségünk van magyarországi kontextusban megvizsgálni. 1974. január 1-jétől az addig viszonylag megengedő abortuszszabályozást szigorították, abortuszbizottságokat állítottak fel, amelyek csak bizonyos meghatározott esetekben engedélyezték a terhességmegszakítást. Az abortuszhoz való hozzáférés szigorítása két módon fejthet ki negatív rövid távú hatást a születendő gyermekek egészségére. Egyrészt, a terhesség első szakaszában, amikor az anya még nem tudja, hogy terhes, és magzat a legsérülékenyebb, a nem tervezett terhességekben az anyai viselkedés különbözhet attól, ahogyan tervezett terhesség esetén viselkednének az anyák. Másrészt, az abortuszhoz való hivatalos hozzáférés korlátozása ahhoz vezet, hogy a nők alternatív módjait választják a terhességmegszakításnak, amelyek sok esetben a terhességet nem szakítják meg, a magzatot (és az anyát) viszont károsítják.

Az 1974-es szigorítás ilyen hatásainak egy részét már az orvosi irodalom is vizsgálta. Dokumentált, hogy a szigorítást követően az abortuszbizottságok által nem engedélyezett esetekben a nők kérésére orvosok nagy dózisú ösztrogéninjekciók beadásával próbáltak vetélést indukálni (*Czeizel és szerzőtársai*, 2014). A gyakorlat 1978-ig állt fent, amikorra kiderült, hogy a sikertelen próbálkozások hatására az úgynevezett izolált végtagredukciós rendellenességgel született gyermekek száma ugrásszerűen megnőtt. Természetesen, ez csak egy a lehetséges stratégiák közül, és ezen felül más praktikák is használatban lehettek.

A kutatásban azt vizsgáljuk, hogy volt-e kimutatható hatása a gyermekek születéskori egészségére az intézkedésnek, illetve, hogy a hatás különbözött-e a lánygyermekek és fiúgyermekek esetében. Az intézkedés hatásának elemzését



megnehezíti, hogy ezzel egy időben számos más változás is történt: a fogamzásgátló tabletták olcsóbbá és elérhetőbbé váltak, illetve a családi pótlék, a gyēs és más gyermekneveléssel kapcsolatos támogatások is növekedtek. Azonban az abortuszszigorítás hatásának elkülönítését lehetővé teszi, hogy szigorítás 1978 végéig 35 éves és idősebb nőkre nem vonatkozott, ők elméletileg továbbra is hasonlóképpen élhettek az abortusz lehetőségével, mint korábban. Elemzési stratégiánkban ezért a 34 és 36 éves anyák gyermekeit hasonlítjuk össze.<sup>1</sup> A 34 éves anyáknak a teljes vizsgált időszakban átlagosan több gyermeke születik, mint a 36 éveseknek. 1974-ben azonban a 34 éveseknél megugrik a születésszám, míg a 36 éveseknél nem. Feltételezésünk szerint 1974-ben azért nőtt meg a különbség a két korcsoport születésszámai között, mert a 34 éveseknek kevésbé volt lehetőségük a művi terhességmegszakításra. Mivel a két korosztály igen közel áll egymáshoz, joggal gondolhatjuk, hogy a születésszámok 1974-es távolodását nem valamelyik másik változtatás (például családpótlék-emelés) okozta, hiszen ezek nem függték az életkortól.

A lényeges kérdés az, hogy a rendellenességgel született gyermekek aránya is emelkedett-e a szigorítás hatására. Ezt a kérdést a különbségek különbsége módszerrel vizsgáljuk. A módszer lényege, hogy feltételezzük, hogy az abortuszszigorítás hiányában az intézkedés időpontja előtt és után a rendellenességgel született gyerekek arányában a két csoport közötti különbség állandó lett volna. Ha 1974-ben a 34 éves anyák gyermekei között magasabb lett a rendellenességgel született gyermekek aránya, a 36 éves anyák gyerekei között viszont nem, akkor ezt a különbséget a szigorítás oksági hatásának tekintjük. A szigorítás hatását az 4.3.1. táblázat harmadik sora mutatja. Látható, hogy a szigorítás a legszűkebb időablakban 1 százalékponttal növelte a rendellenességgel született gyermek arányát (1. oszlop), ami abból adódik, hogy a 36 évesek között ez az arány csökkent, a 34 évesek között viszont nőtt. Ez a hatás a kontrollváltozókkal bővített modellben hasonló nagyságrendű (2. oszlop) és mindkét modellben statisztikailag szignifikáns.<sup>2</sup> Az 1 százalékpontos hatás azt jelenti, hogy a rendellenességgel született gyermekek aránya a szigorítás hatására közel négyszeresére emelkedett.

Ha az időablakot szélesebbre nyitjuk, két dolog történik. Egyrészt lehetőség adódik, hogy a rendellenességgel született gyerekek arányának éven belüli variabilitására kontrolláljunk, másrészt eltávolodunk a törésponttól, ami körül a szigorítás hatását mérni akarjuk. Minél távolabb kerülünk a törésponttól, annál több lehetősége volt a nőknek az új szabályozáshoz alkalmazkodni. Az általunk talált hatás nem robusztus, és a kérdés vizsgálata további kutatást igényel.<sup>3</sup>

A regressziókat lefuttattuk külön a fiúgyermekek és a lánygyermekek almintáján is, megengedve a hatás fiúgyermekek és lánygyermekek közötti eltérését, az eredményeket itt nem közöljük. Az eredmények csupán néhány specifikációban mutatnak szignifikáns eltérést, ugyanakkor a pontbecslések minden

1 Az abortuszbizottságok pontos gyakorlatát nem ismerjük az-  
zal kapcsolatban, hogy mennyire  
voltak megengedők az éppen 35  
éves anyákkal, ezért választot-  
tuk a 34 éveseket kezelt, a 36  
éveseket pedig kontrollcsoport-  
nak. Ha a gyakorlatban voltak  
olyan 36 éves anyák, akiknek  
az életkoruk ellenére sem enge-  
délyezték valamilyen, általunk  
nem ismert okból az abortuszt,  
de a 34 évesektől nagyobb való-  
színűséggel tagadták meg, az az  
általunk alkalmazott identifi-  
kációs stratégia szempontjából  
nem okoz problémát.

2 Vagyis 5 százaléknál alacso-  
nyabb a valószínűsége, hogy  
ekkor vagy nagyobb hatást  
találnánk pusztán a véletlen  
ingadozás miatt, ha valójában  
nem lenne semmilyen hatás.

3 Szintén óvatosságra int, hogy  
a rendellenességekkel született  
gyermekek száma a mintánkból  
nagyon alacsony: a legszélesebb  
vizsgált időszakban a két kor-  
csoportban összesen évente át-  
lagosan kevesebb mint 20 gyerek  
született rendellenességgel, így  
néhány rendellenességgel szüle-  
tett gyermek is érdemben tudja  
befolyásolni a becsléseinket.



esetben a fiúgyermeknél mutatnak ki nagyobb negatív hatást, ami egybe-  
vág a szakirodalommal, amely szerint a fiúgyermek érzékenyebbek a mag-  
zati időszakban érkező negatív sokkokra (lásd például *Catalano és szerzőtársai*,  
2013, *Eriksson és szerzőtársai*, 2010).

**4.3.1. táblázat: Az abortuszhoz való hozzáférés 1974-es szigorításának hatása  
a rendellenességgel született gyermekek arányára**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	1974		1973-1975		1972-1976	
34 éves anyától született	-0,006* (0,004)	-0,007* (0,004)	-0,006*** (0,002)	-0,006*** (0,002)	-0,003* (0,001)	-0,002* (0,001)
1974 júniusa után született	-0,004 (0,004)	-0,005 (0,005)	-0,002 (0,002)	-0,005 (0,005)	-0,0003 (0,002)	-0,0007 (0,004)
A szigorítás hatása	0,009** (0,005)	0,011** (0,005)	0,007** (0,003)	0,007** (0,003)	0,003 (0,002)	0,003 (0,002)
Konstans	0,009*** (0,003)	0,012* (0,006)	0,008*** (0,002)	0,012*** (0,004)	0,005*** (0,001)	0,005 (0,003)
Kontrollok	nem	igen	nem	igen	nem	igen
N	4 512	4 358	12 651	12 196	20 359	19 607
R <sup>2</sup>	0,001	0,006	0,001	0,003	0,000	0,003

Megjegyzés: Lineáris valószínűségi modellek, minden oszlop együtthatói külön becs-  
lésből származnak. Zárójelben robusztus standard hibák, A kontrollok az anya és  
apa kategóriánkénti iskolai végzettségét és gazdasági helyzetét, az anya szüléskori  
tartózkodási megyéjét és településtípusát, illetve negyedév fix hatásokat tartalmaz-  
nak.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

## Hivatkozások

- CATALANO, R.–YORIFUJI, T.–KAWACHI, I. (2013): [Natural Selection in Utero: Evidence from the Great East Japan Earthquake](#). *American Journal of Human Biology: The Official Journal of the Human Biology Council*, Vol. 25. No. 4. 555–559. o.
- CZEIZEL ENDRE–MÉTNEKI JÚLIA–BÉRES JUDIT (2014): [50 years of the Hungarian Congenital Abnormality Registry](#). *Congenital Anomalies*, Vol. 54. No. 1. 22–29. o.
- ERIKSSON, J. G.–KAJANTIE, E.–OSMOND, C.–THORNBURG, K.–BARKER, D. J. P. (2010): [Boys Live Dangerously in the Womb](#). *American Journal of Human Biology*, Vol. 22. No. 3. 330–335. o.
- GANATRA, B.–GERDTS, C.–ROSSIER, C.–BROOKE, R. J.–TUNÇALP, Ö.–ASSIFI, A.–SEDGH, G. és szerzőtársaik (2017): [Global, Regional, and Subregional Classification of Abortions by Safety, 2010–14: Estimates from a Bayesian Hierarchical Model](#). *Lancet*, Vol. 390. No. 10110. 2372–2381. o.
- HADDAD, L. B.–NAWAL, M. N. (2009): Unsafe Abortion: Unnecessary Maternal Mortality. *Reviews in Obstetrics and Gynecology*, Vol. 2. No. 2. 122–126. o.

## 5. EMBERI TŐKE, II. RÉSZ

### TESZTPONTSZÁM ÉS ISKOLAI TELJESÍTMÉNY

#### 5.1. A NŐI–FÉRFI ISKOLÁZOTSÁGI KÜLÖNBSEGEK ÁTALAKULÁSA

VARGA JÚLIA

Az 1990-es évek végére a legtöbb fejlett országban megfordultak a nemek közötti iskolázottsági különbségek (lásd például *Schofer–Meyer*, 2005, *Goldin és szerzőtársai*, 2006, *Vincent-Lancrin*, 2008, *Parro*, 2012). Míg korábban a férfiak mindig iskolázottabbak voltak a nőknél, az utolsó évtizedekben a nők már nagyobb arányban szereztek felsőfokú vagy magasabb végzettséget, mint a férfiak, és kisebb arányban tartoztak az alacsony iskolázottságúak közé. A nők iskolázottságának ilyen mértékű növekedésének magyarázatára különböző okokat mutatott be az irodalom. Így azt, hogy mivel általánosan elfogadottá vált a nők állandó munkaerőpiaci részvétele, ez ösztönözte a nők emberitőke-befektetéseit (*Goldin és szerzőtársai*, 2006). A felsőfokú végzettségük iránti munkakereslet növekedése és a felsőoktatás extra női kereseti hozama ugyancsak elősegítette a nők felsőfokú továbbtanulását (lásd például, *Charles–Luoh*, 2003, *DiPrete–Buchmann*, 2006). *Becker és szerzőtársai* (2010) a nem kognitív képességek nemek közötti különbségéhez kötik, hogy a nők számára a felsőoktatás költségei kisebbek, mint a férfiak számára, és az alacsonyabb költségekkel indokolják a nők magasabb részvételi arányát. A nők nemcsak a felsőoktatási részvételi arányokban előzték meg a férfiakat, hanem a felsőoktatásba bekerültek közül nagyobb arányban szerzik is meg a végzettséget (*DiPrete–Buchmann*, 2006, *OECD*, 2016), ami tovább növeli előnyüket a felsőfokú végzettségük arányát tekintve.

2017-ben az EU28 átlagában a fiatalok (20–24 évesek) között a legfeljebb alsó középfokú (ISCED 0–2) végzettségük aránya a férfiak között majdnem 5 százalékponttal volt nagyobb, mint a nők között, míg a felsőfokú végzettségük aránya a nők között 17,5 százalékponttal haladta meg a férfiakon belüli arányt. A 30–34 évesek körében a felsőfokú végzettségük aránya 10 százalékponttal volt nagyobb a nők javára (5.1.1. táblázat). Magyarországon a nemek közötti különbségek kisebbek voltak, mint az EU28 átlagában, de tendenciájukban hasonló irányú folyamatokat figyelhettünk meg.

1990-ben, a gazdasági átalakulás kezdetén Magyarországon a teljes, 15 évesnél idősebb népesség körében a nők iskolázottsága – az érrettségi végzettségük arányától eltekintve – még rosszabb volt, mint a férfiaké. A nők között a férfiakkal összevetve nagyobb volt az alacsony (általános iskolánál alacsonyabb és általános iskolai) végzettségű nők aránya, jóval kisebb az érrettségi nélküli középfokú szakmai végzettségük aránya és valamivel kisebb a felsőfokú vég-

zettségük aránya. Nagyobb arányban voltak közöttük viszont olyanok, akik legmagasabb végzettsége az érettségi volt (5.1.1. ábra).

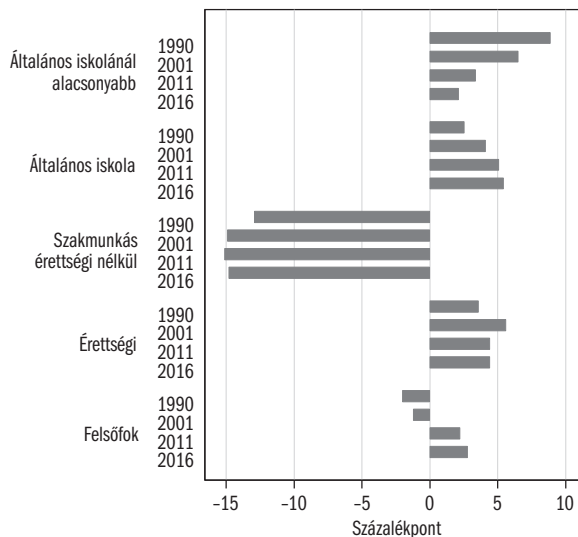
**5.1.1. táblázat: A nők és férfiak iskolázottsági csoportok szerinti megoszlásának különbsége a fiatal korcsoportokban, 2017**

	EU28-átlag			Magyarország		
	nők	férfiak	különbség	nők	férfiak	különbség
	(százalék)			(százalék)		
<b>20–24 éves</b>						
Legfeljebb alsó középfok (ISCED 0–2)	14,2	19,1	-4,9	15,5	15,8	-0,3
Középfok (ISCED 3)	64,4	65,8	-1,4	73,1	78,5	-5,5
Felsőfok (ISCED 5–8)	32,4	14,9	17,5	11,4	5,7	5,7
<b>30–34 éves</b>						
Felsőfok (ISCED 5–8)	44,2	33,9	10,3	35,8	24,7	11,1

Megjegyzés: Az adott iskolázottsági csoporthoz tartozó 20–24 éves (illetve 30–34 éves nők százalékaránya a 20–24 éves (illetve 30–34 éves) nők között, mínusz az adott iskolázottsági csoporthoz tartozó 20–24 éves (illetve 30–34 éves) férfiak százalékaránya a 20–24 éves (illetve 30–34 éves) férfiak között.

Forrás: *Eurostat*.

**5.1.1. ábra: A 15 évesnél idősebb nők és férfiak iskolázottsági kategóriák szerinti megoszlásának különbsége Magyarországon, 1990, 2001, 2011 és 2016 (százalékpont)**



Megjegyzés: Az adott iskolázottsági kategóriához tartozó nők százalékaránya mínusz az adott iskolázottsági kategóriához tartozó férfiak aránya.

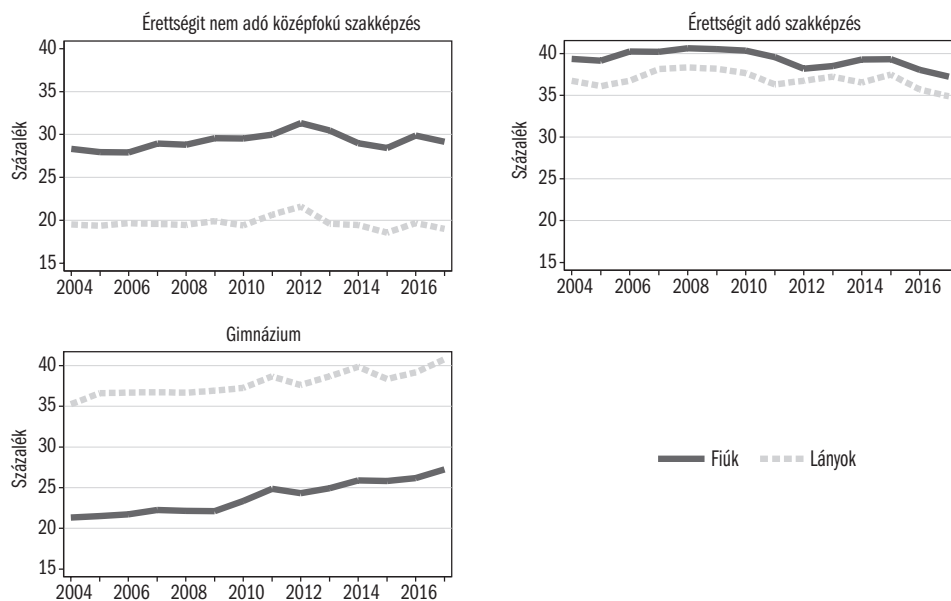
Forrás: A KSH 1990, 2001 és 2011 Népszámlálás, valamint a 2016. évi Mikrocenzus adataiból számolva. Az ábra pozitív tartománya a nők, a negatív tartomány a férfiak túlsúlyát jelzi.

A fiatalabb korcsoportokban viszont már 1990-ben is iskolázottabbak voltak a nők, mint a férfiak. A legfeljebb alsó középfokú, vagyis általános isko-

lai végzettségük arányát tekintve nem volt különbség a nemek között, de nagyobb arányban voltak diplomások a nők, mint a férfiak (5.1.1. táblázat), mivel Magyarországon – több volt szocialista országhoz és a skandináv országokhoz hasonlóan – a felsőoktatásban a nők aránya már 1981-re elérte, majd meghaladta az 50 százalékos részarányt (Bavel, 2012). Az átalakulást követő oktatási expanzió következtében 2011-re már a teljes, 15 évnél idősebb népesség körében is előnyre tettek szert a nők a felsőfokú végzettségük arányát tekintve, majd ez az előny tovább nőtt 2016-ig.

Az elkövetkező években a nemek közötti különbségek további növekedése várható. Egyrészt a középfokú továbbtanulás során a fiúk nagyjából 10 százalékponttal nagyobb arányban tanulnak tovább érettségit nem adó középfokú szakképzésben, amely nem ad lehetőséget felsőfokú továbbtanulásra. A lányok ezzel szemben nagyjából 10 százalékponttal nagyobb arányban gimnáziumban tanulnak tovább (5.1.2. ábra). A szakgimnáziumi (korábban nevén szakközépiskolai) továbbtanulásban a fiúk csak 2–3 százalékponttal előzik meg a lányokat, így összességében az érettségit adó képzésben továbbra is előnyben vannak a lányok.

**5.1.2. ábra: A különböző középfokú iskolatípusokban továbbtanulók aránya Magyarországon nemek szerint, 2004–2017 (százalék)**

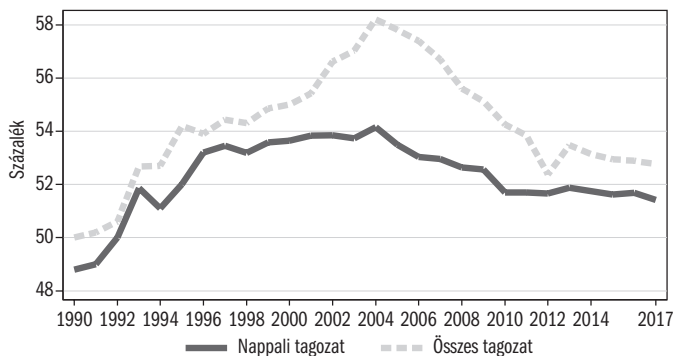


Forrás: Varga és szerzőtársai (2018) C.2.4. indikátor.

A felsőoktatásban tanulók között 2004 után csökkent a nők aránya, de továbbra is meghaladja az 50 százalékot mind a nappali, mind az összes tagozaton (5.1.3. ábra). Ráadásul, mivel a nők Magyarországon is nagyobb arányban

fejezik be sikeresen a tanulmányaikat, mint a férfiak, ezért a végzettek között még nagyobb a nők előnye (lásd erről *Hermann–Varga, 2012*).

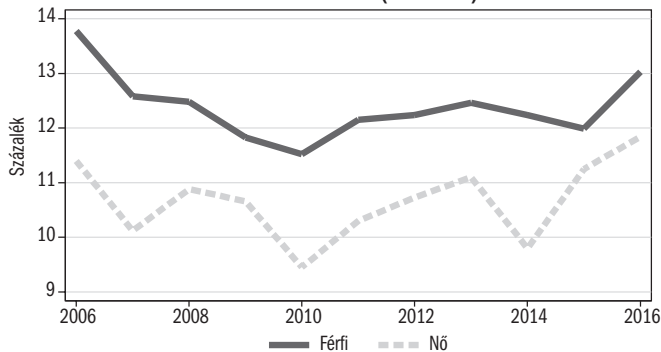
**5.1.3. ábra: A nők aránya a felsőoktatásban tanulók között Magyarországon, 1990–2017 (százalék)**



Forrás: 1990–2000-ig az Oktatási Minisztérium Oktatási Évkönyvek adatai, 2000-től az [Oktatási Hivatal adatai](#) alapján.

Várhatóan az alacsony végzettségűek aránya is jobban csökken majd (vagy kevésbé növekszik) a nők, mint a férfiak között, mivel a nők kisebb arányban korai iskolaelhagyók, mint a férfiak, bár 2010-et követően a korai iskolaelhagyók arányának növekedésével a korai iskolaelhagyók nők közötti aránya közelíteni kezdte a férfiak között megfigyelhető arányt (5.1.4. ábra).

**5.1.4. ábra: A korai iskolaelhagyók aránya Magyarországon nemek szerint, 2006–2016 (százalék)**

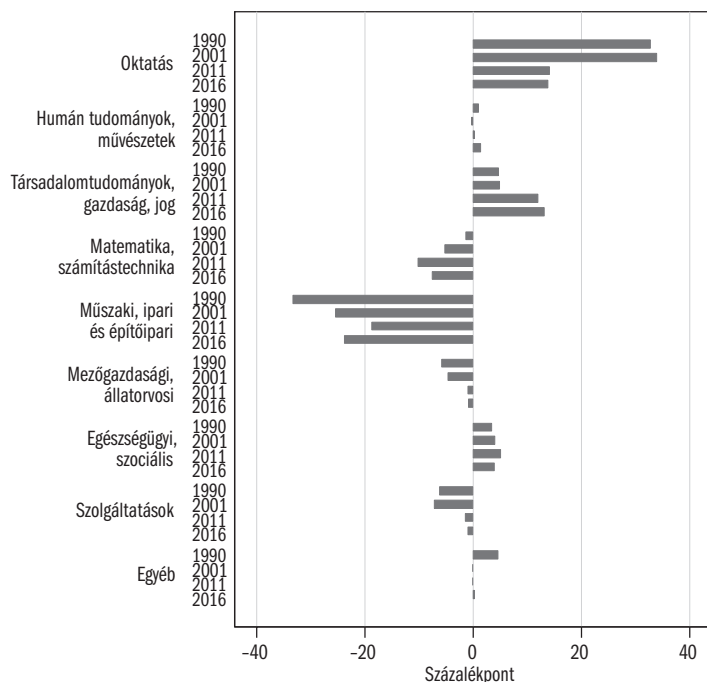


Forrás: *Varga és szerzőtársai (2018)*.

A nők már nagyobb arányban szereznek felsőfokú végzettséget, mint a férfiak, de nem minden tudományterületen kerültek többségbe, sőt nagyon jelentős a nemek szerinti szegregáció a képzési területek megválasztásában a legtöbb országban, bár országonként komoly különbségek vannak. A nők alulreprezentáltak a természettudomány, műszaki, informatikai, matematikai képzési területen – úgynevezett STEM (*Science, Technology, Engineer-*

*ring, Maths*) –, és túltreprezentáltak a tanárképzés, bölcsészettudomány, társadalomtudomány jog és egészségügyi képzési területeken (*Charles–Bradley*, 2002, *Vincent-Lancrin*, 2008, *Zafar*, 2013). Ezek a különbségek fontos következményekkel járnak a diplomás férfiak és nők kereseti lehetőségeire nézve (*Brown–Corcoran*, 1997, *Jurajda*, 2003, *Machin–Puhani*, 2003).

**5.1.5. ábra: A 30–34 éves diplomás nők és férfiak diplomájuk tudományterülete szerinti megoszlásának különbsége Magyarországon 1990, 2001, 2011 és 2016 (százalékpont)**



Forrás: A KSH 1990., 2001. és 2011. évi népszámlálás, valamint a 2016. évi mikrocenzus adataiból számolva.

Magyarországon 1990-ben a 30–34 éves diplomás nők csaknem felének a tanárképzésben szerzett diplomája volt. Bár a nők a következő évtizedekben is túltreprezentáltak maradtak e területen, a diplomás nők és férfiak közötti csökkent a különbség a tanárképzésben szerzett diplomák arányát tekintve (33 százalékponttól 14 százalékpontra). Nőtt viszont a különbség a társadalomtudományi, gazdaság és jogi képzésterületen szerzett diplomások arányában a nők javára. 1990-ben még csak 5 százalékponttal előzték meg a nők a férfiakat az ilyen képzési területen szerzett diploma részesedési arányában, 2016-ban már 13 százalékkal. A műszaki, ipari és építőipari képzésterületen szerzett végzettségek arányában viszont 1990 és 2011 között a nők jelentős mértékben kezdték ledolgozni hátrányukat. 1990-ben a férfiak előnye 33 százalékpont volt, majd 2011-ig az előny 18 százalékpontra csökkent. Nőtt



viszont a férfiak előnye a matematika, számítástechnika és természettudományok képzési területen, az 1990-ben megfigyelt 1,5 százalékpontosnál kisebb előnyről 2011-ig több mint 10 százalékponttal emelkedett. 1990 és 2016 között nem változott a nagyon csekély különbség a két nem között a humán tudományok és művészetek és az egészségügyi, szociális tudományterületen szerzett diplomák arányát tekintve, és eltűnt a különbség a mezőgazdasági, állatorvosi tudományterületeken szerzett diplomák arányában.

A tudományterületi arányok komoly átrendeződése ellenére Magyarországon is jelentős különbségek maradtak a két nem között diplomájuk tudományterületek szerinti megoszlásában, ami alapvetően befolyásolhatja a két nem munkaerőpiaci lehetőségeit, és hatással van arra is, hogy hogyan alakul az összes diplomás képzési területek szerinti megoszlás. Magyarországon aligha növelhető nagyobb mértékben a STEM végzettségűek aránya anélkül, hogy a nők a jelenleginél nagyobb arányban választanák e tudományterületeket.

## Hivatkozások

- BAVEL, J. V. (2012): The reversal of gender inequality in education, union formation and fertility in Europe. *Vienna Yearbook of Population Research*, Vol. 10. 127–154. o.
- BECKER, G. S.–HUBBARD, W. H. J.–MURPHY, K. M. (2010): Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women. *Journal of Human Capital*, Vol. 4. No. 3. 203–241. o.
- BROWN, C.–CORCORAN, M. (1997): Sex-based differences in school content and the Male-Female Wage Gap. *Journal of Labor Economics*, Vol. 15. No. 3. 431–465. o.
- CHARLES, K. K.–LUOH, M. C. (2003): Gender differences in completed schooling. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 85. No. 3. 559–577. o.
- CHARLES, M.–BRADLEY, K. (2002): Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education. *American Sociological Review*, Vol. 67. No. 4. 573–599. o.
- DIPRETE, T. A.–BUCHMANN, C. (2006): Gender-specific trends in the value of education and the emerging gender gap in college completion. *Demography*, Vol. 43. No. 1. 1–24. o.
- GOLDIN, C.–KATZ, L. F.–KUZIEMK, I. (2006): The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20. No. 4. 133–156. o.
- HERMANN ZOLTÁN–VARGA JÚLIA (2012): A népesség iskolázottságának előrejelzése 2020-ig. Iskolázási mikroszimulációs modell (ISMIK). *Közgazdasági Szemle*, 59. évf. 7–8. sz. 854–891. o.
- JURAJDA, S. (2003): Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 31. No. 2. 199–222. o.
- MACHIN, S.–PUHANI, P. A. (2003): Subject of degree and the gender wage differential. Evidence from the UK and Germany. *Economics Letters*, Vol. 79. No. 3. 393–400. o.
- OECD (2016): [Completion rate of full-time students by level of education, gender, method and duration \(2014\)](#). Megjelent: *Education at a Glance 2016*. Chapter A. The Output of Educational Institutions and the Impact of Learning, Table A9.1. OECD, Párizs, 31–171. o.
- PARRO, F. (2012): International Evidence on the Gender Gap in Education over the Past Six Decades. A Puzzle and an Answer to It. *Journal of Human Capital*, Vol. 6. No. 2. 150–185. o.
- SCHOFER, E.–MEYER, J. W. (2005): The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century. *American Sociological Review*, Vol. 70. No. 6. 898–920 o.
- VARGA JÚLIA–HAJDU TAMÁS–HERMANN ZOLTÁN–HORN DÁNIEL (2018): A közoktatás indikátorrendszere, 2017. Szerkesztette: *Varga Júlia*. MTA KRTK KTI, Budapest.
- VINCENT-LANCRIN, S. (2008): [The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-going Trend](#). Megjelent: *Higher Education to 2030*. Vol. 1. Demography–OECD, Párizs, 265–298. o.
- ZAFAR, B. (2013): [College Major Choice and the Gender Gap](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 48. No. 3. 545–595. o.

## 5.2. NEMEK SZERINTI TESZTPONTSZÁM-KÜLÖNBSÉGEK NEMZETKÖZI ÖSSZEHAJONLÍTÁSBAN

HERMANN ZOLTÁN

Közismert tény, hogy a nemek szerinti tesztponatszám-különbségeket tekintve jelentős eltérések vannak az országok között (Marks, 2008). Az alábbiakban a nemek szerinti tesztponatszám-különbségeket (a továbbiakban: TPK) a PISA-program legfrissebb, 2015-ös adatai alapján mutatjuk be. A PISA-program standardizált tesztekkel méri a diákok matematikai, természettudományos és szövegértési tudását – azt, hogy mennyiben képesek alkalmazni ezt a tudást életszerű problémákra, az iskolai feladatok kontextusából kilépve. A program a 15 éves diákok tudását méri.

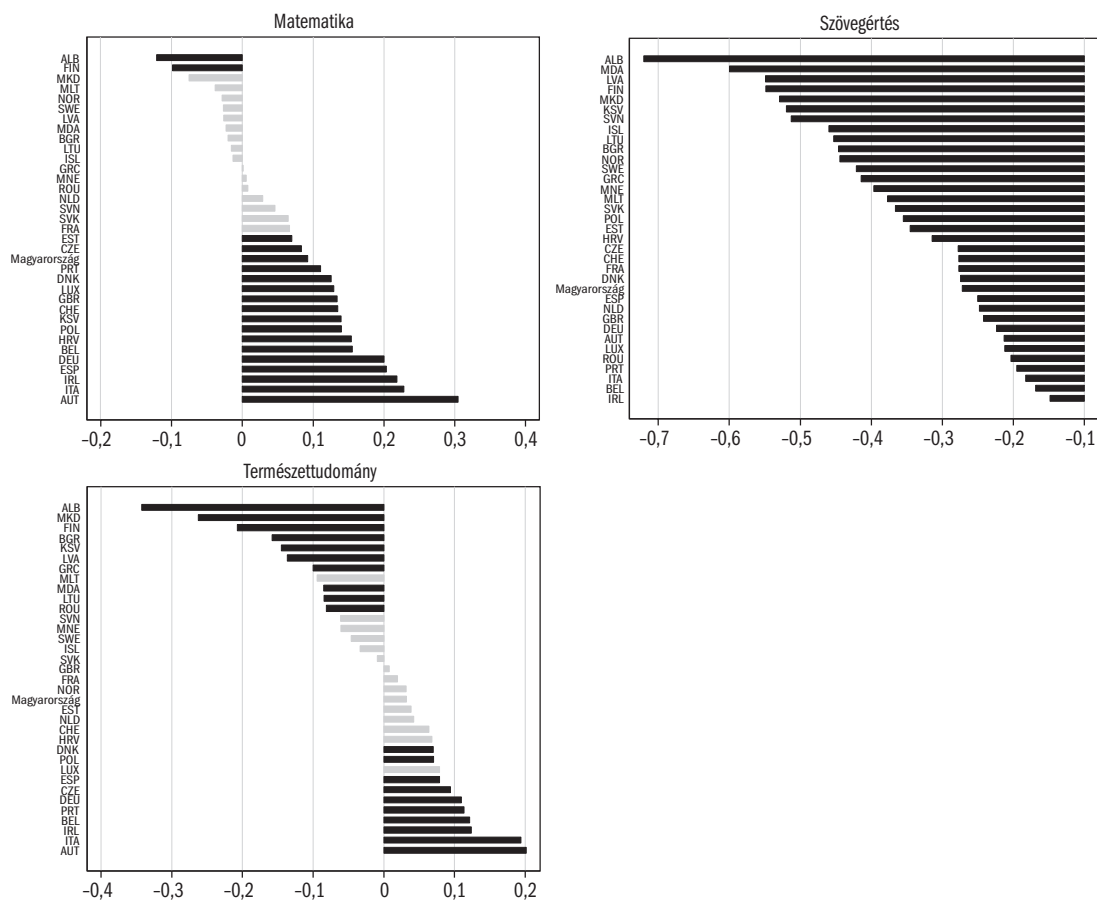
Az országok között jelentős különbségek vannak a diákok átlagos teljesítményszintjében. Annak érdekében, hogy ez ne befolyásolja a TPK mért nagyságát, országoként standardizáltuk a tesztponatszámokat, így a TPK mértékegysége a szóráségység (SD). A nyers pontszámokat a fiúk és lányok varianciájának átlagából számított szórással osztottuk el, azaz a teljes szórásból kihagytuk a nemek szerinti különbségből adódó részt (Baye–Monseur, 2016). A TPK-t a fiúk szempontjából számítottuk ki, a pozitív értékek a fiúk jobb teljesítményét jelzik.

Az 5.2.1. ábra a TPK átlagos értékeit mutatja be az európai országokban. A nemek közötti különbségek a szövegértés terén a legnagyobbak. A lányok minden európai országban jobban teljesítenek, mint a fiúk, az országok átlagában 0,35 szóráségységgel, ami jelentős különbség. Matematikából inkább a fiúk érnek el átlagosan jobb eredményt, de ez nem minden országban van így. Néhány országban a különbség statisztikailag nem szignifikáns, Finnországban és Albániában pedig a lányok teljesítenek jobban. Az országok átlagában a fiúk előnye 0,07 szóráségység. A természettudományok esetében a legvegyesebb a kép. Az országok egyik harmadában a fiúk érnek el jobb eredményt, a másik harmadban a lányok, míg a többi országban nincsen szignifikáns különbség.

Ugyanakkor az országok közötti különbségek mindhárom területen jelentősek. Bár a TPK országok közötti szórása is a szövegértés terén a legnagyobb (0,14 SD), a matematika és a természettudomány esetében is hasonló (0,10, illetve 0,12 SD).

Magyarországon a TPK összességében közepes szintűnek mondható. A természettudományok terén nincsen szignifikáns különbség. Matematikából átlagosan valamelyest jobb a fiúk eredménye (0,09 SD). A szövegértés esetében európai összehasonlításban az átlagosnál valamivel kisebb a lányok előnye (0,27 SD).

5.2.1. ábra: Nemek szerinti tesztpontszám-különbségek (fiúk-lányok) az európai országokban, 2015



## Jelmagyarázat

Sötétszürke TPK szignifikáns 5 százalékos szinten

Halványszürke TPK nem szignifikáns 5 százalékos szinten.

Rövidítések: ALB: Albánia, AUT: Ausztria, BEL: Belgium, BGR: Bulgária, CHE: Svájc, CZE: Csehország, DEU: Németország, DNK: Dánia, ESP: Spanyolország, EST: Észtország, FIN: Finnország, FRA: Franciaország, GBR: Egyesült Királyság, GRC: Görögország, HRV: Horvátország, HUN: Magyarország, IRL: Írország, ISL: Izland, ITA: Olaszország, KSV: Koszovó, LTU: Litvánia, LUX: Luxemburg, LVA: Lettország, MDA: Moldova, MKD: Macedónia, MLT: Málta, MNE: Montenegró, NLD: Németország, NOR: Norvégia, POL: Lengyelország, PRT: Portugália, ROU: Románia, SVK: Szlovákia, SVN: Szlovénia, SWE: Svédország.

Forrás: Saját számítás a 2015. évi PISA-adatbázis alapján.

Fontos megemlíteni, hogy a három tudásterületen mért tesztpontszám-különbségek között az országok szintjén szoros pozitív korreláció van (*Guiso és szerzőtársai*, 2008, *Marks*, 2008). A 2015-ös európai adatok esetében a korreláció 0,8 körüli. Ez azt jelenti, hogy minél nagyobb egy országban például

a fiúk előnye matematikából, jellemzően annál kisebb a lemaradásuk szövegértésből. Nem arról van tehát szó, hogy a nemek közötti különbségek *összesében* néhol nagyon nagyok, máshol kisebbek. A különbség inkább az, hogy egyes oktatási rendszerekben a lányok relatíve jobban teljesítenek mindhárom területen (például Finnországban vagy Lettországon), míg más országokban a fiúk tanulnak relatíve eredményesebben (például Ausztriában vagy Olaszországban).

Ebből az összefüggésből két fontos következtetés is adódik. Egyfelől, nem valószínű, hogy az országok közötti különbségek hátterében a nemi szerepek szerinti eltérő mértékű specializáció áll. Ha ez így volna, akkor azokban az országokban, ahol az oktatási rendszer a nemi szerepek szerint erősen specializált elvárásokat közvetít, a fiúk előnye hasonlóan jelentős lenne matematikából, mint a lányoké szövegértésből, azaz negatív korrelációt figyelhetnénk meg. Másfelől, a tantárgyspecifikus oktatáspolitikák (például matematikatanítási módszerek, tananyag) aligha magyarázza az országok közötti különbségeket, valószínűbb, hogy ezek az oktatási rendszerek általánosabb jellemzőiből adódnak (Marks, 2008).

### A nemek szerinti tesztpontszám-különbségek országok közötti eltéréseinek lehetséges okai

Az országok közötti eltéréseket vizsgáló irodalom hagyományosan társadalmi és kulturális tényezőkkel magyarázza a különbségeket, az eredmények azonban vegyesek. Az elemzések egy része pozitív kapcsolatot mutat ki (Guiso és szerzőtársai, 2008, *Else-Quest és szerzőtársai*, 2010), míg mások nem találnak összefüggést (Fryer–Lewitt, 2010, *Stoet–Geary*, 2015).

A szakirodalom másik része az oktatási rendszer jellemzőivel hozza összefüggésbe a TPK országok közötti eltéréseit. *Van Langen és szerzőtársai* (2006) az oktatási rendszerek integráltságát vizsgálta (iskolatípusok, szegregáció, iskolák közötti különbségek), és azt találta, hogy az egységesebb iskolarendszerekben relatíve jobban teljesítenek a lányok. *Ayalon–Livneh* (2013) és *Van Hek* (2017) hasonló következtetésre jutott az oktatási rendszerek standardizáltságára vonatkozóan, amit a pedagógiai gyakorlat tanárok közötti szóródásával mértek.

*Hermann–Kopasz* (2018) az iskolarendszerek három további jellemzőjét vizsgálta: az iskolatípusok közötti korai szelekciót, az évisméltés gyakoriságát és az úgynevezett diákorientált tanítási gyakorlat elterjedtségét. Az utóbbit az OECD (2013) által kialakított kompozit index méri, az alapján, hogy például milyen gyakran kapnak a diákok eltérő feladatokat, dolgoznak hosszabb projekteken, oldanak meg feladatokat csoportosan. Az alábbiakban ennek a tanulmánynak az eredményeit foglaljuk össze az európai országokra vonatkozóan.

Az 5.2.1. táblázat a tesztpontszám-különbségek és az oktatási rendszer jellemzői közötti összefüggést mutatja be egyszerű keresztmetszeti regressziós becslések alapján, európai mintán. Azokban az országokban, ahol gyakoribb

az évisméltés, a fiúk relatíve jobban teljesítenek, mint a lányok (nagyobb az előnyük matematikából, kisebb a hátrányuk szövegértésből). A diákorientált tanítási gyakorlat elterjedtsége ezzel szemben a lányoknak kedvez. A korai szelekció (14 éves korban vagy korábban) nem függ össze szorosan a teszt-pontszám-különbségekkel.

**5.2.1. táblázat: Nemek szerinti tesztpontszám-különbségek (fiúk-lányok) és az oktatási rendszer jellemzői az európai országokban, 2015**

	Matematika	Szövegértés	Természettudomány
	(1)	(2)	(3)
Korai szelekció	0,0286 (0,0298)	0,0324 (0,0367)	0,0269 (0,0340)
Évisméltés gyakorisága (log)	0,0278* (0,0143)	0,0531*** (0,0176)	0,0266 (0,0163)
Diákorientált tanítási gyakorlat	-0,133** (0,0518)	-0,0729 (0,0639)	-0,116* (0,0591)

Megjegyzés: Keresztmetszeti regressziós becslések.  $N = 30$ , Albánia a kilógó (*outlier*) értékek miatt nem szerepel a becslésekben. Zárójelben a standard hibák.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

Forrás: Saját számítás a 2015. évi PISA-adatbázis alapján.

Ezek a korrelációs értékek persze önmagukban nem sokat mondanak arról, hogy az oktatási rendszer jellemzői hatással vannak-e a nemek közötti különbségekre. Azt, hogy mennyire valószínű az oksági összefüggés, közvetett módszerekkel vizsgálhatjuk.

Az évisméltés esetében feltételezhetjük, hogy ez elsősorban a gyenge eredményt elérő tanulókra hat közvetlenül, őket érinti, illetve fenyegeti, így, azt várjuk, hogy a tesztpontszám-különbségek és az évisméltés közötti korreláció az ő esetükben a legszorosabb. Ez a hipotézis nem igazolható, ami azt mutatja, hogy az évisméltés gyakorisága aligha van közvetlen hatással a tesztpontszám-különbségekre (Hermann–Kopasz, 2018). Valószínűbb, hogy az oktatási rendszerek valamilyen más, nem megfigyelt jellemzőjének hatását jeleníti meg.

A diákorientált tanítási gyakorlat és a nemek közötti különbségek összefüggését az országokon belül is vizsgálhatjuk, hiszen a tanítási gyakorlat az iskolák között, valamint az iskolákon belül is különböző lehet. Az ország-, illetve iskolai fixhatásokat tartalmazó tanulói szintű becslések eredményei megerősítik azt, hogy a diákorientált tanítási gyakorlat kedvező hatással lehet a lányok relatív teljesítményére (Hermann–Kopasz, 2018).

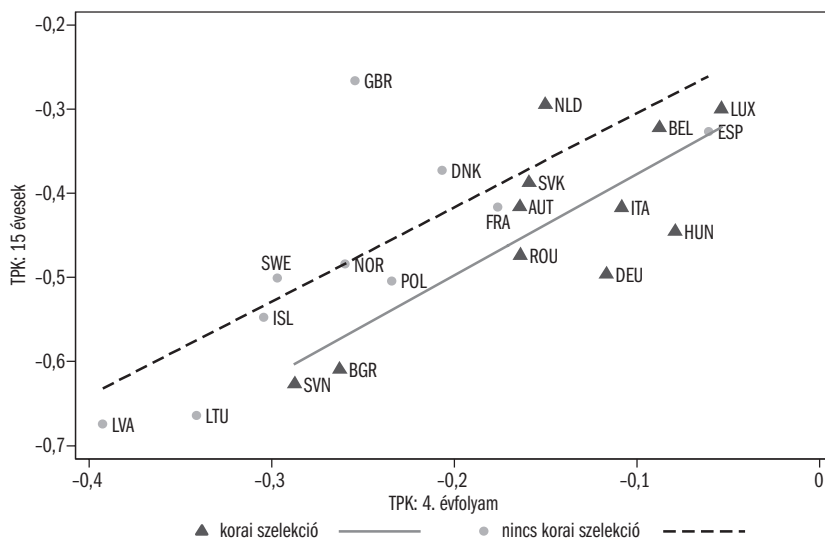
A korai szelekció közvetlen hatását a különbségek különbsége módszerével vizsgálhatjuk, a PISA-adatokat kiegészítve az IEA negyedik évfolyamosok körében végzett TIMSS és PIRLS méréseinek adataival.<sup>1</sup> Mivel az alapfokú oktatásban sehol nincsen többféle iskolatípus, a TPK negyedik évfolyam és 15 éves kor közötti változását vizsgálva megbecsülhető a korai szelekció közvetlen

<sup>1</sup> IEA: International Association for the Evaluation of Educational Achievement. TIMSS: Trends in International Mathematics and Science Study. PIRLS: Progress in International Reading Literacy Study.

hatása. A hatást az mutatja, hogy mennyivel nagyobb mértékű ez a változás a szelektív iskolarendszerekben, mint az egységes iskolarendszerű országokban.

Az 5.2.2. ábra a szövegértés esetében mutatja be ezt az összefüggést, a 2012-es PISA adatok alapján. Jól látható, hogy a fiúk hátránya szövegértésből mindenhol növekszik a 4. évfolyam és 15 éves kor között (egyedül az Egyesült Királyságban marad azonos szinten). Ez a növekedés azonban nagyobb a korán szelektáló iskolarendszerekben. Az átlagos különbséget a két országcsoportra illesztett egyenesek szintje közötti különbség jelzi.

5.2.2. ábra: A korai szelekció hatása a nemek szerinti tesztpontszám-különbségekre (fiúk-lányok) az európai országokban, 2015



Megegyeztetés: Rövidítéseket lásd az 5.2.1. ábra alatt.

Forrás: Saját szerkesztés a 2012. évi PISA (15 évesek) és 2006. évi PIRLS (4. évfolyam) adatai alapján.

Az országok teljes mintáján elvégzett regressziós becslések mindhárom tudásterületen megerősítik az 5.2.2. ábrán látható összefüggést (Hermann-Kopasz, 2018). A szövegértés esetében a regressziós becslések az európai almintán is szignifikáns hatást mutatnak. A korai szelekció közvetlen hatása tehát a lányoknak kedvez. Ennek oka, hogy a lányok jellemzően kisebb arányban tanulnak az alacsonyabb szintű általános oktatást nyújtó, szakképző iskolatípusokban.

Összességében úgy tűnik, hogy a nemek szerinti tesztpontszám-különbségek összefüggének az oktatási rendszer jellemzőivel. A hagyományosabb oktatási rendszerek, ahol gyakori az évisméltés, korai a szelekció, és kevésbé elterjedt a modern pedagógiai módszerek alkalmazása, általában a fiúknak kedveznek. A korai szelekció *közvetlen* hatása ugyanakkor a lányok relatív eredményeit javítja.

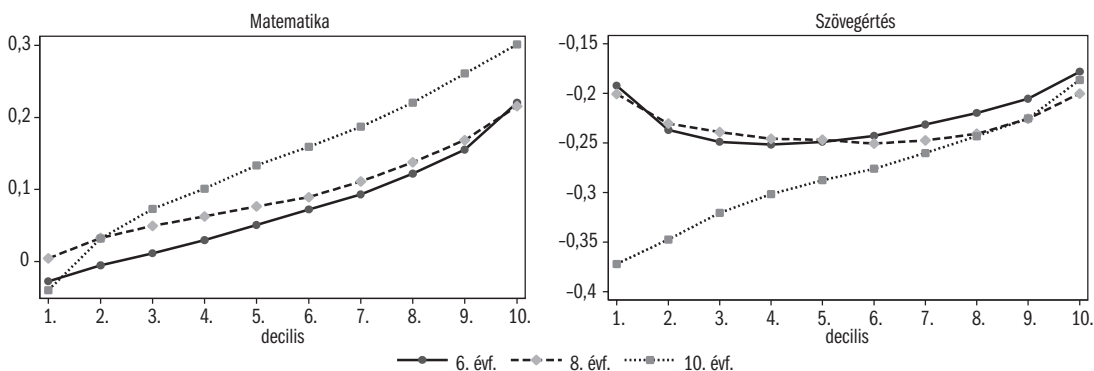


### Nemek szerinti tesztpontszám-különbségek és a tanulói teljesítmények megoszlása

Az átlagos különbségeken túl érdemes megvizsgálni a nemek szerinti különbségeket a kiemelkedően gyengén és jól teljesítő diákok körében is. A lányok kisebb aránya a felsőoktatásban a STEM (természettudományi, informatikai, műszaki és matematikai) szakokon közismert; ebből a szempontból sokkal inkább a jól teljesítők körében mért TPK számít, és nem az átlagos TPK (Baye–Monseur, 2016). A megoszlás másik szélének elemzése pedig azt mutathatja meg, hogy a gyenge teljesítmény mennyire nonspecifikus.

A 5.2.3. ábra a fiúk és a lányok tesztpontszám szerinti deciliseiben mutatja be a TPK-t Magyarországon, három évfolyamon, az Országos Kompetenciamérés évenként standardizált adatai alapján.

5.2.3. ábra: A nemek szerinti tesztpontszám-különbségek (fiúk–lányok) a tanulói teljesítmények megoszlása szerint Magyarországon, 2013–2017



Forrás: Saját szerkesztés az Országos Kompetenciamérés adatai alapján.

A nemek szerinti különbségek markánsan eltérő képet mutatnak a megoszlás két szélén. Matematikából a fiúk a megoszlás felső részén vannak előnyben, a megoszlás alján nincsen különbség. A TPK az általános iskolában még kisebb, a 10. évfolyamra nő a fiúk előnye, kivéve a leggyengébben teljesítő diákok csoportját.

A szövegértés terén a 10. évfolyamon, a PISA-eredményekhez hasonlóan, a gyenge eredményt elérők között a legnagyobb különbség a lányok javára. A 6. és 8. évfolyamos tesztek viszont kiegyenlített képet mutatnak.

A 10. évfolyamos különbségek összhangban vannak a PISA-adatokkal, illetve a nemzetközi kutatási eredményekkel. Ugyanakkor nemzetközi összehasonlításban Magyarországon a megoszlás alján a lányok kiemelkedően jól teljesítenek a fiúkhoz mérten mindhárom, a PISA-ban mért területen, miközben a megoszlás felső részén átlagosak a különbségek. Valószínű, hogy ez jelentős részben az iskolatípusok közötti különbségekből fakad.

Itt érdemes megemlíteni, hogy az európai országokban a természettudományok terén a legjobban teljesítő fiúk eredménye jellemzően felülmúlja, de

legalábbis eléri a legjobban teljesítő lányokét, míg a gyengén teljesítők között inkább a lányok vannak előnyben. Mindez összhangban van a lányok alacsonyabb részvételi arányaival a STEM-képzésekben (*Baye–Monseur*, 2016).

Végül, a nemek közötti tesztpontszám-különbségek közismert jellemzője az is, hogy a fiúk között egyenlőtlenebb az eloszlás, nagyobb a szóródás, mint a lányok esetében (*Baye–Monseur*, 2016). Az európai országok átlagában a fiúk esetében mért variancia átlagosan 15 százalékkal magasabb mindhárom területen. Ugyanakkor ez a különbség Magyarországon a legkisebbek között van.

## Hivatkozások

- AYALON, H.–LIVNEH, I. (2013): [Educational standardization and gender differences in mathematics achievement: A comparative study](#). Social Science Research, Vol. 42. No. 2. 432–445. o.
- BAYE, A.–MONSEUR, C. (2016): [Gender differences in variability and extreme scores in an international context. Large-scale Assessments in Education](#). IEA-ETS Research Institute Journal, Vol. 4. No. 1.
- ELSE-QUEST, N. M.–HYDE, J. S.–LINN, M. C. (2010): [Cross-national patterns of gender differences in mathematics: A meta-analysis](#). Psychological Bulletin, Vol. 136. No. 1. 102–127. o.
- FRYER, JR. R. G.–LEVITT, S. D. (2010): [An empirical analysis of the gender gap in mathematics](#). American Economics Journal: Applied Economics, Vol. 2. No. 2. 210–240. o.
- GUIO, L. F.–MONTE, P.–SAPIENZA, P.,–ZINGALES, L. (2008): [Culture, gender, and math](#). Science, 320. 1164–1165.
- HERMANN ZOLTÁN–KOPASZ MARIANNA (2018): Educational policies and the gender gap in test scores. A cross-country analysis. BWP 2018/5.
- MARKS, G. N. (2008): [Accounting for the gender gaps in student performance in reading and mathematics: evidence from 31 countries](#). Oxford Review of Education, Vol. 34. 89–109. o.
- OECD (2013): [PISA 2012 Results: Ready to Learn: Students' Engagement, Drive and Self-Beliefs](#). Vol. III, OECD Publishing, Párizs.
- STOET, G.–GEARY, D. C. (2015): [Sex differences in academic achievement are not related to political, economic, or social equality](#). Intelligence, Vol. 48. 137–151. o.
- VAN HEK, M. (2017): [Gender inequality in educational attainment and reading performance A contextual approach](#). ICS dissertation series, 248.
- VAN LANGEN, A.–BOSKER, R.–DEKKERS H. (2006): [Exploring cross-national differences in gender gaps in education](#). Educational Research and Evaluation, Vol. 12. No. 2. 155–177. o.

### 5.3. LÁNYOK A MAGYAR KÖZÉPFOKÚ SZAKKÉPZÉSBE\*

CSILLAG MÁRTON, GRESKOVICS BORI & MOLNÁR TAMÁS

\* Az elemzés a "Girls can do it. Supporting nontraditional career choices of women with vocational education." projekt keretében készült. Köszönjük a Visegrad Fund támogatását.

1 Magyarországon a 2016/2017-es tanévtől kezdve kétféle középfokú oktatási intézményben zajlik szakképzés: szakgimnáziumokban és szakközépiskolákban, ezek közül mindkettőben lehetőség van érettségi vizsgát is tenni. A szakgimnáziumok a korábbi szakközépiskolákból alakultak, míg a mostani szakközépiskolák korábban szakiskolák voltak, amelyek érettségit nem, csak szakképesítést nyújtottak. Mivel elemzésünkben 2014. évi adatokra támaszkodunk, így az akkori elnevezéseket (szakközépiskola; szakiskola) használjuk.

2 Amennyiben szűkebb szakterületeket vizsgálunk, a nemek közötti kiegyensúlyozatlanság sok esetben még hangsúlyosabbá válik. A számításoknál általában az OKJ-kód tanulmányi területet jelző három számjegyének első két számjegyét használtuk a szűkebb szakterületek megkülönböztetésére.

3 Logit módszerrel dolgoztunk, melynek végső modelljében szerepelt a nem, a szakmák többértékű (*dummy*) változói (azon szakmák esetén, amelyekkel az adott szinten legalább 50 ember rendelkezett), kontrollálva életkorra, a lakhely régiójára és a kérdésés hullámának többértékű változójára.

4 Az elemzésből kihagytuk azokat, akik közmunkásként vannak foglalkoztatva vagy ahhoz kapcsolódó oktatásban vesznek részt, illetve azokat, akik a kérdés pillanatában éppen gyesen vagy gyeden voltak.

A nők és férfiak közötti munkaerőpiaci különbségek egyik legszembetűnőbb formája a foglalkozási szegregáció, azaz hogy a nők és férfiak igen eltérő foglalkozásokban dolgoznak. A vertikális szegregáció a munkahelyi előmenetellel kapcsolatos különbségeket takarja, a horizontális szegregáció ezzel szemben szakmák közötti eltéréseket tükrözi, és ez akár vezethet szinte tisztán női vagy férfi szakmák kialakulásához, amelyek között sok esetben a „férfi szakmának” tekintett foglalkozásokhoz magasabb presztízs és magasabb fizetés kapcsolódik. Elemzésünkben ez utóbbira, a horizontális, szakmák közötti szegregációra helyezük a hangsúlyt.

Mivel a pályaválasztást nagyban meghatározza az iskolai végzettség, ezért először azt vizsgáljuk meg, hogy milyen nemek közötti különbségek vannak a középfokú szakképzésben különböző szakmák között, majd elemezzük ezek hatását a várható foglalkoztatottságra, illetve a keresetekre.<sup>1</sup>

#### A nemek közötti szegregáció a középfokú szakképzésben

Elemzésünkben az Oktatási Hivatal 2014. évi adatait használtuk, és megvizsgáltuk, hogy az akkori szakközépiskolákban és szakiskolákban szakmánként hogyan alakultak a nemek közötti arányok a 2014-ben sikeres vizsgát tevők között. Már tanulmányi területenkénti főcsoportra lebontva is hatalmas különbségek vannak abban, hogy milyen szakmákat választanak a fiúk, és milyeneket a lányok. Míg a matematika, számítástechnika és egyéb természettudományos képzések területén csak 9 százalék, a műszaki, ipari és építőipari képzések területén pedig 8 százalék volt a lányok aránya; addig az egészségügyi és szociális gondoskodás területén a tanulók túlnyomó többsége, 86 százaléka, az oktatás területén pedig több mint 91 százaléka lány (5.3.1. ábra).<sup>2</sup>

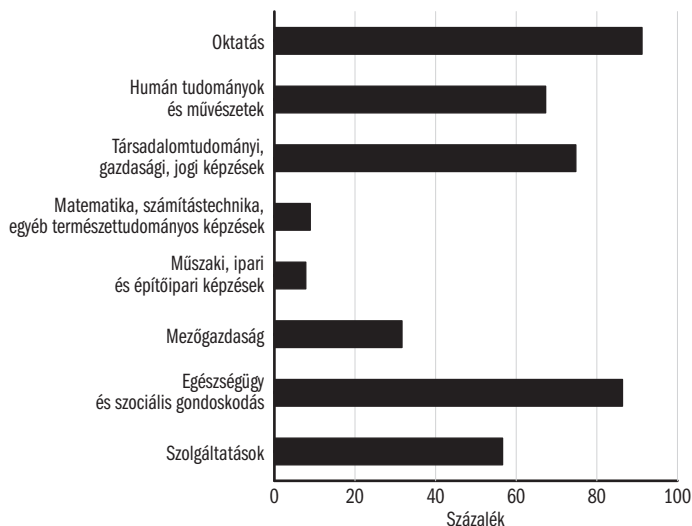
#### Munkaerőpiaci következmények

##### Foglalkoztatási ráta

A Központi Statisztikai Hivatal 2014. évi Munkaerő-felmérésének adatai alapján elemeztük a nemek és a szakképzettségnek munkaerőpiaci státusra gyakorolt hatását. Az elemzésben 10 575 20–29 év közötti fiatal szerepelt, akiknek *legmagasabb* befejezett iskolai végzettségük érettségivel vagy érettségi nélkül szerzett szakmai végzettség.

Azt vizsgáltuk, hogy nem és a végzettség szakterülete alapján milyen eséllyel lesz valaki foglalkoztatott, ha kontrollálunk további demográfiai jellemzők hatására, például a lakhely régiójára és az életkorra.<sup>3</sup> Az elemzést szakiskolai és a szakközépiskolai végzettséggel rendelkezők esetében külön végeztük.<sup>4</sup> Az adatokban jól látható különbség mutatkozik a nemek között a szakiskolai vég-

5.3.1. ábra: Lányok aránya szakképzési területenként (százalék)



Forrás: Saját számítás, OH KIRSTAT, 2014.

zettségük körében: míg a fiatal nők 61,7 százaléka dolgozott, addig a férfiak 76,4 százaléka volt foglalkoztatott. A szakközépiskolai végzettségű fiataloknál viszont a különbség elhanyagolható: a nők 83,3 százaléka, a férfiak 86,5 százaléka volt foglalkoztatott.

A többváltozós elemzésből látható, hogy a szakma hatását bevonva a nem hatása jelentősen csökken szakiskolai végzettség esetén, míg érettségit adó képzésben szerzett szakmával rendelkezők között ilyen összefüggés nem figyelhető meg.<sup>5</sup> Pontosabban: az érettségivel nem rendelkező nőknek több mint 11 százalékponttal kisebb esélyük van arra, hogy foglalkoztatva legyenek, mint az azonos iskolai végzettséggel rendelkező férfiaknak, és ez a különbség szakiskolával rendelkező férfiak és nők között jelentősen csökken (5,74 százalékpont-ra), amint a szakmák önálló hatása is megjelenik az elemzésben. Érettségivel szerzett szakmák esetében hasonló különbség nem figyelhető meg, azaz bár egy adott szakterületen végzett fiatal nők kismértékben alacsonyabb arányban foglalkoztatottak, mint a férfiak, a különbség nem statisztikailag szignifikáns a két nem között. (5.3.1. táblázat) Vagyis a szakiskolai végzettséggel rendelkező fiatalok között a nők hátrányos helyzetének fele az előnytelen szakmaválasztásnak tudható be, aminek feltehetően az az oka, hogy a szakiskolás lányok jellemzően nagyobb arányban választanak kevésbé piacképes szakmákat, mint a szakiskolás fiúk.

5 Az életkor jelentősen befolyásolja a foglalkoztatottsági státust, függetlenül attól, hogy szakiskolai vagy szakközépiskolai képzésben szerzett valaki szakmát, az életkor előrehaladtával nő az esély a foglalkoztatottságra. A lakóhely régiója csak érettségi nélkül szerzett szakmai végzettség esetén befolyásolja jelentősen a foglalkoztatottságot, érettségi nélkül szerzett szakmával a középső és nyugati régiókban élőknek jelentősen nagyobb esélyük van a foglalkoztatottságra, mint az ország keleti régiójában élőknek, ez a jelenség feltehetően egyéb szintű iskolai végzettségek esetében is megfigyelhető.

5.3.1. táblázat: Nők esélye a foglalkoztatottságra a férfiakhoz képest

	Szakiskola			Szakközépiskola	
	csak nem	teljes modell		csak nem	teljes modell
Marginális hatás	-0,11	-0,06	Marginális hatás	-0,03	-0,03
Konfidencia- intervallum	[-0,17; -0,06]	[-0,12; 0,01]	Konfidencia- intervallum	[-0,07; 0,00]	[-0,07; 0,02]
P-érték	0,000	0,087	P-érték	0,064	0,230

Forrás: Saját számítás a Munkaerő-felmérés 2014 adatai alapján.

Ugyanakkor azt is megfigyeltük, hogy a szakiskolai végzettség esetén a szakmaválasztás jelentősen összefügg a foglalkoztatottsággal, több, jellemzően nők által választott területen (például textilipar és kereskedelem) nehezebb elhelyezkedni, míg például a jellemzően férfiak által választott elektronikai területen jelentősen nagyobb a foglalkoztatottság esélye. Ezzel ellentétben az érettségivel szerzett szakmák esetén kisebb a szakma önálló befolyása a foglalkoztatottságra.

### *Különbségek a keresetekben*

Annak, hogy a lányok és a fiúk más szakmákat választanak, a várható fizetésekre is jelentős hatása van. Ha megnézzük az egyes szakképzések után betölthető munkakörök többi munkakörhöz viszonyított (relatív) átlagos bérét, akkor azt látjuk, hogy azokon a szakterületeken, ahol magasabb a nők aránya, általában alacsonyabbak a fizetések.

A 2014-ben szakvizsgát tettek nemek szerinti eloszlása és a 2014. évi bér-adatok<sup>6</sup> alapján, ha mindenki abban a szakmában dolgozna, amiből vizsgázott, összességében szakiskolai végzettségűek körében majdnem 18 százalékkal lenne magasabb a férfiak fizetése csak azért, mert jobban fizetett szakmákat választanak. A keresetet befolyásoló tényezők háttértényezők hatásának kiszűrése után is arra jutunk, hogy 16,5 százalékkal keresnek többet a fiatal férfiak a szakmaválasztásuk miatt. Szakközépiskolai végzettségűek körében elhanyagolható a választott szak miatti várható jövedelmkülönbség; 1,9 százalék, ha csak az átlagbéreket nézzük, és 1,7 százalék, ha kiszűrjük a torzító hatásokat.

A szakiskolai képzések esetében öt szak hatása járul hozzá jelentősen ahhoz, hogy az iskolai szakmaválasztás jelentős különbségeket okoz a várható jövedelmekben. Ezen öt szak hatása mindösszesen 15,4 százalékkal növeli meg a férfiak bérelőnyét. Ezek közül a gépgyártás, energetika és építőipari szakokon jelentősen több a fiú, és ezeknek a szakmáknak magasabb a várható jövedelme az átlagnál. A másik irányból a nagy- és kiskereskedelem, illetve a turizmushoz kapcsolódó szakmákban jelentősen több a lány, viszont ezeknek a szakmáknak az átlagnál alacsonyabb a várható jövedelme, így ezek csökkentik a nők átlagos fizetését.

6 Itt a 2014. évi Bértarifa adataira támaszkodtunk, és megbecsültük az egyes foglalkozások (FEOR3) relatív bérét, illetve bérhozamát. Ez utóbbi regresszióban kiszűrtük az életkor és a munkahely régiójának hatását. Itt fontos megjegyeznünk, hogy az adatokban csak a bejelentett keresetek jelennek meg, és ez torzíthatja a relatív bérhozamok számításának eredményét. Az így számított bérhozamokat rendeltük hozzá az Oktatási Hivatal 2014. évi adataihoz, azt feltételezve, hogy minden, egy adott szakmaterületen végzett fiatal abban a foglalkozásban helyezkedik el, amire az OKJ-s képzettsége feljogosítja.

### **Összegzés**

A 2014. évi adatok alapján azt látjuk, hogy jelentős különbség van a lányok és a fiúk szakválasztása között. Ez erősen befolyásolja a férfiak és nők esélyeit a munkaerőpiacon, főleg abban az esetben, ha a szakma megszerzése nem járt együtt érettségi vizsgával. A szakiskolai végzettséggel rendelkező nőknek jelentősen kisebb esélye van a foglalkoztatottságra, mint az azonos végzettségű férfiaknak, mely hátránynak közel felét a szakmaválasztás magyarázza. Az eltérő szakválasztás hozzájárulhat a férfiak és a nők átlagos fizetése közötti különbséghez is: ha mindenki a saját szakképzésének megfelelő foglalkozásban helyezkedik el, akkor csak ez alapján a szakiskolások esetében 16,5 százalékkal, a szakközépiskolások esetében pedig 1,7 százalékkal lesz magasabb a férfiak várható fizetése.



## 5.4. HORIZONTÁLIS NEMI SZEGREGÁCIÓ A FELSŐOKTATÁSBAN – STEM-JELENTKEZÉSEK

KOEN DECLERCQ & VARGA JÚLIA

A 5.1. fejezetben bemutattuk, hogy a nők felsőoktatási részvételének nagyarányú növekedése ellenére továbbra is jelentős a horizontális nemi szegregáció a felsőoktatásban, a nők elsősorban az úgynevezett STEM (természettudományi, informatikai, műszaki és matematikai) képzési területeket jóval kisebb arányban választják, mint a férfiak. Ez nemcsak a nők munkaerőpiaci lehetőségeire van kedvezőtlen hatással, hanem a STEM tudományterületeken végzettek kínálatára is.

Igen kiterjedt irodalom próbálja megtalálni a nemek szerinti horizontális szegregáció okait. Az irodalom egy része a képességekülönbségekkel, a férfiak és nők matematikai teszteredmény-különbségeivel igyekezett megmagyarázni a horizontális szegregációt a felsőoktatásban (*Ceci és szerzőtársai*, 2009, *Ceci–Williams*, 2010, *Halpern és szerzőtársai*, 2007, *Hyde és szerzőtársai*, 2008, *Turner–Bowen*, 1999, *Wai és szerzőtársai*, 2010). Ugyanakkor a legtöbb kutatás azzal az eredménnyel zárult, hogy a matematika-teszteredmények különbsége nagymértékben csökkent a két nem között az utolsó évtizedekben, a nemek közötti teljesítménykülönbségek ma már a horizontális szegregációt csak kis részben magyarázzák (*Hyde és szerzőtársai*, 2008, *Spelke*, 2005, *Goldin és szerzőtársai*, 2006).

Más vizsgálatok arra mutattak rá, hogy a férfiak és nők munkaerőpiaci várakozásai különböznek, s emiatt térnek el továbbtanulási döntések (lásd például *Montmarquette és szerzőtársai*, 2002, *Varga*, 2006, *Boudarbat*, 2008, *Arcidiacono és szerzőtársai*, 2012). A tanulmányok egy része azt figyelte meg, hogy a nők kisebb súllyal veszik figyelembe választásaikkor a várható kereseteket, és emiatt kisebb valószínűséggel választják a STEM-területeket. *Zafar* (2013) eredményei szerint a kereseti hozamra vonatkozó várakozások különbsége nemek szerint a STEM-területek választásában mutatkozó különbségeknek csak kisebb részét magyarázzák, és a legfontosabb magyarázó ereje a férfiak és a nők preferenciakülönbségeinek van. Hasonló eredményre jutottak más kutatások is (*Turner–Bowen*, 1999, *Kahn–Ginter*, 2017). A preferenciakülönbségek mellett az újabb tanulmányok a nemek közötti kockázatkerülési hajlam különbségeire is visszavezetik a felsőoktatási horizontális szegregációt (*Bertrand*, 2011, *Croson–Gneezy*, 2009, *Eckel–Grossman*, 2008, *Gneezy és szerzőtársai*, 2003), valamint a nemek közti különbségekre a versenyre való készségben és magabiztosságban (*Reuben és szerzőtársai*, 2014). Ezek a tanulmányok azt találták, hogy a nők inkább kockázatkerülők, kevesebb az önbizalmuk, ami ugyancsak hozzájárulhat ahhoz, hogy a férfiak és nők különböző tudományterületeket

választanak, mivel a nők kisebb valószínűséggel jelentkeznek nagyon kompetitív tudományterületre.

A preferenciakülönbségekre épülő magyarázatok esetében felmerül a kérdés, hogy e preferenciák állandók-e, vagy idővel változnak, és ha változnak, akkor milyen hatásokra. Ebben a fejezetben azt vizsgáljuk, hogy a bekerülési esélyek változásának hatására változnak-e a jelentkezők tudományterületi preferenciái, és hogy van-e különbség a nemek között e változásokban. Az elemzés a 2012-ben bekövetkezett oktatási reform hatásának vizsgálatára épül. 2012-ben hirtelen jelentősen csökkentették a felsőoktatásba állami finanszírozású férőhelyre felvehető és az összes felvehető számát. A csökkentés nem egyformán érintette a képzésterületeket. A STEM-tudományterületeken jóval kisebb arányú volt a csökkentés, mint a legtöbb egyéb tudományterületen, ezért az állami finanszírozású férőhelyek között a STEM-tudományterületre való relatív bekerülési esélyek javultak. Ennek a változásnak a hatását elemezzük.

Az elemzés két egyéni szinten összekapcsolt adminisztratív adatbázis adataira épül. Az Oktatási Hivatal teljes körű Érettségi Adatbázisának és a Felsőoktatási Felvételi Iroda teljes körű, egyéni szintű Felsőoktatási Felvételi adatbázisának 2011. és a 2012. évi hullámainak adataira. Az összekapcsolt adatokból ismerjük, hogy az adott évben érettségizett jelentkezett-e elsőfokú tanulmányokra, valamennyi érettségizettnél ismerjük az érettségi eredményeit, középiskolájuk típusát, iskolájuk településtípusát, az érettségiző nemét és születési idejét. A felvételi adatokból csak azok adatait használtuk, akik a jelentkezés évében érettségiztek, vagyis 2011-ben vagy 2012-ben. Az elemzésből kihagytuk a felsőfokú akkreditált szakképzésre jelentkezőket, és az alapképzésre (BA) és osztatlan képzésre jelentkezőkre szűkítettük a mintát. A felvételi adatbázis a felsőoktatásba jelentkezők valamennyi jelentkezésének adatait tartalmazza, a jelentkezés sorszámát, intézményét, szakját, finanszírozási módját, a képzés szintjét, típusát, valamint, hogy a jelentkezőt felvették-e az adott képzésre. Emellett ismerjük a felvételiző hozott pontjainak részletezését (a középiskolai eredményeit és érettségi eredményét), hogy a jelentkezőnek milyen jogcímen és mennyi többletpontja, hátrányos helyzetű volt-e, és rendelkezett-e nyelvvizsgával stb.).

Az 5.4.1. táblázat a 2011-es és a 2012-es jelentkezések jellemzőit mutatja be. Az egyszerű leíró statisztikákból úgy látszik, hogy a nők inkább reagáltak a változásokra. Mindkét nem esetében visszaesett a felsőoktatásba jelentkezők aránya, de a csökkenés a nők körében nagyobb volt, mint a férfiaknál. 2011-ben az az évben érettségizett férfiak negyede első helyen valamilyen STEM-képzésre jelentkezett, a nőknek mindössze 7,1 százaléka. Mindkét nem esetében csaknem kizárólag állami finanszírozású képzést választottak a STEM-képzésre jelentkezők. 2012-re az első helyen STEM-képzésre jelentkező férfiak aránya nem változott, a nőké 1 százalékponttal nőtt. Az utolsó helyen történnő jelentkezések esetében a STEM-képzésekre jelentkező férfiak aránya 0,6 százalékponttal csökkent, a nőké 0,5 százalékponttal nőtt.

**5.4.1. táblázat: A különböző felsőoktatási képzésekre jelentkezők az adott évben érettségizettek arányában nemek szerint, 2011 és 2012**

	Férfiak			Nők		
	állami finan- szírozású	költség- térítéses	együtt	állami finan- szírozású	költség- térítéses	együtt
<b>A) Első helyen jelentkezés, 2011</b>						
STEM	25,1	0,1	25,2	7,1	0,0	7,1
Nem STEM	27,6	1,6	29,2	52,8	1,9	54,7
Összesen	52,7	1,7	54,4	60,0	1,9	61,8
<b>B) Első helyen jelentkezés, 2012</b>						
STEM	24,8	0,4	25,2	8,1	0,1	8,2
Nem STEM	18,3	6,3	24,6	36,5	10,1	46,6
Összesen	43,1	6,7	49,8	44,6	10,2	54,8
<b>C) Utolsó helyen jelentkezés, 2011</b>						
STEM	23,9	2,8	26,8	8,6	0,7	9,2
Nem STEM	19,3	8,4	27,7	40,3	12,3	52,6
Összesen	43,2	11,2	54,4	48,9	13,0	61,8
<b>D) Utolsó helyen jelentkezés, 2012</b>						
STEM	19,1	7,2	26,2	7,7	2,0	9,7
Nem STEM	11,0	12,5	23,6	24,2	20,9	45,1
Összesen	30,1	19,7	49,8	31,9	22,9	54,8

A 5.4.2. táblázat a különböző felvételi jelentkezési döntéseket leíró egyszerű modellek eredményeit mutatja be: (1) a jelentkezés (igen/nem) valószínűségét, (2) a jelentkezések számát, (3) az 1. és (4) utolsó helyen STEM-képzésre jelentkezés, (5) a legalább egy STEM-szakra beadott, jelentkezés valószínűségét, (6) az összes STEM-jeleltkezés számát, (7) az első és (8) utolsó helyen költségtérítéses képzés valószínűségét, valamint (9) a legalább egy költségtérítéses képzés valószínűségét, (10) és az összes költségtérítéses jelentkezés számát leíró modellek eredményeit. A (2), és a (6) modell egyszerű OLS-regressziók, a többi modell logisztikus regressziós (logit) modell.<sup>1</sup>

Az (1) becslés eredményeiből látjuk, hogy a nők nagyobb valószínűséggel jelentkeznek felsőoktatásba, továbbá azt, hogy a 2012. évi változások csökkentették a továbbtanulás valószínűségét. Az interakciós változó hatása pedig azt mutatja, hogy a nőket inkább eltántorították a felsőoktatási jelentkezéstől a 2012. évi változások.

A többi becslési eredmény szerint a férfiak 2012 után nagyobb valószínűséggel jelentkeztek STEM-képzésre első és utolsó helyen is, és nagyobb számú ilyen jelentkezést adtak be, mint a nők. Nem volt viszont szignifikáns különbség a két nem között abban, hogy hogyan változott a legalább egy STEM-képzésre beadott jelentkezés valószínűsége. A férfiak tehát inkább a STEM-jeleltkezéseik növelésével válaszoltak a 2012. évi változásokra, míg a nők nagyobb valószínűséggel jelentkeztek költségtérítéses képzésre 2012 után, ami – mivel a költségtérítéses képzésre nagyobbak a bekerülési esélyek – egy kockázatkörülő stratégiának tűnik.<sup>2</sup>

1 A táblázat csak a *nem* változó, a *reform évét*, vagyis 2012-t jelző kétértékű változó és e két változó interakciójaként létrehozott interakciós változóra vonatkozó becslési eredményeket közli.

2 A diák azt mérlegeli, hogy fektessen-e időt a felvételre felkészülésre. E mérlegelés fontos eleme a bekerülési esély, amely minél kisebb, annál kockázatosabbnak számít a tanulásra fordított időbefektetés.

**5.4.2. táblázat: Felsőoktatási jelentkezések – a reform hatása  
(becsült együttthatók, a standard hibák zárójelben)**

	(1) Jelentkezik	(2) Összes jelentkezés száma	(3) STEM első helyen	(4) STEM utolsó helyen
Nő	0,074* (0,004)	0,034* (0,014)	-0,283* (0,004)	-0,281* (0,004)
2012	-0,039* (0,004)	0,294* (0,015)	0,029* (0,004)	0,022* (0,004)
Nő × 2012	-0,048* (0,006)	-0,102* (0,020)	-0,027* (0,005)	-0,026* (0,006)
	(5) Legalább egy STEM-jelentkezés	(6) Összes STEM-jelentkezés	(7) Első helyen költségtérítéses képzésre jelentkezik	(8) Utolsó helyen költségtérítéses képzésre jelentkezik
Nő	-0,296* (0,004)	-0,930* (0,014)	0,003 (0,003)	0,006 (0,004)
2012	0,016* (0,004)	0,325* (0,015)	0,104* (0,003)	0,191* (0,004)
Nő × 2012	-0,011 (0,006)	-0,271* (0,020)	0,053* (0,004)	0,022* (0,006)
	(9) Legalább egy költségtérítéses képzésre jelentkezik	(10) Költségtérítéses jelentkezések száma		
Nő	0,010* (0,004)	0,021 (0,012)		
2012	0,230* (0,005)	0,661* (0,013)		
Nő × 2012	0,034* (0,006)	0,119* (0,017)		

Megjegyzés: A jelentkezés valószínűségét leíró modellt az összes, 2011-ben és 2012-ben érettségiző mintáján becsültük, a többi kontrollváltozó: életkor, részletes érettségi eredmények százalékos formában és régió fix hatások. Az egyéb becsléseket a felsőoktatásba jelentkező érettségizők almintáján végeztük. E becslésekben az előbbieket mellett kontrollváltozó volt a hátrányos vagy halmozottan hátrányos helyzet és az érettségit adó középiskola típusa.

\* 5 százalékos szinten szignifikáns.

Egy strukturális modellt becsültünk annak vizsgálatára, hogy az érettségizők mennyire veszik figyelembe bekerülési esélyeiket, van-e ebben különbség a nemek között, továbbá ez hogyan érinti a különböző tudományterületekre történő jelentkezésüket. (A modell leírását lásd a 5.4. Függelékben). A becslési eljárás két lépésből állt. Először egy bináris logit regresszióval megbecsültük az első helyes jelentkezésekre vonatkozó bekerülés esélyét a 2011-es adatok felhasználásával, majd egy feltételes logit modellel annak valószínűségét becsültük meg, hogy valaki a  $j$ -edik szakot választja a  $k$ -edik intézményben. (A bekerülési esélyekre vonatkozó becslési eredményeket itt most nem közöljük). A 5.4.3. táblázat a feltételes logit modell eredményeit mutatja be. A nem szignifikáns hatással van számos tudományterület választására. Látjuk, hogy a nők kisebb valószínűséggel választják a műszaki, informatikai képzésterü-

letet, mint a férfiak. Ugyanakkor a természettudományi képzésterület választásának valószínűségében nincs különbség a két nem között, vagyis nem minden STEM-területre igaz az, hogy a nők kisebb valószínűséggel választják. A becslési eredmények azt is megmutatják, hogy a nők a férfiakénál jóval nagyobb valószínűséggel veszik figyelembe bekerülési esélyeiket, ami megerősíti a nemzetközi irodalom eredményeit, hogy a nők sokkal kockázatkérülőbbek választásaikban.

**5.4.3. táblázat: Képzési terület választása első helyen történő jelentkezések**

	Gazdasági, közgazdasági	Műszaki, informatikai	Tanárképzés	Egészségügyi	Természet- tudományi	Agrár
Férfi	-0,760* (0,058)	1,319* (0,073)	-2,968* (0,157)	-1,294* (0,081)	0,062 (0,098)	-0,168* (0,085)
19 évesnél idősebb	0,019 (0,059)	-0,245* (0,062)	-0,173* (0,090)	-0,363* (0,081)	-0,477* (0,097)	-0,302* (0,089)
Matematika	4,212* (0,149)	5,882* (0,162)	1,024* (0,231)	3,804* (0,188)	4,131* (0,223)	2,724* (0,216)
Magyar nyelv és irodalom	2,145* (0,189)	0,801* (0,192)	1,900* (0,293)	2,546* (0,264)	1,191* (0,292)	0,945* (0,282)
Történelem	1,829* (0,206)	0,750* (0,211)	1,240* (0,306)	3,314* (0,282)	2,432* (0,322)	2,373* (0,300)
Budapest	-0,768* (0,061)	-1,059* (0,064)	-0,565* (0,096)	-0,541* (0,082)	-0,753* (0,094)	-1,150* (0,093)
Konstans	-7,458* (0,120)	-8,503* (0,129)	-5,885* (0,156)	-8,820* (0,173)	-8,212* (0,192)	-7,208* (0,165)
	Jogi, igazgatási	Művészeti, Testnevelési	Nyelvi, Bölcsészet és Társadalom- tudományi	Önköltséges képzés	Bekerülési esély	Távolság az intézménytől
Férfi	-0,111 (0,069)	-0,322* (0,073)	-1,039* (0,063)	0,331* (0,098)	-0,552* (0,094)	0,000 (0,000)
19 évesnél idősebb	-0,060 (0,072)	-0,115 (0,075)	0,082 (0,061)	0,216* (0,086)	-	-
Matematika	1,276* (0,177)	1,386* (0,188)	0,885* (0,153)	-2,504* (0,229)	-	-
Magyar nyelv és irodalom	4,356* (0,237)	2,808* (0,239)	4,316* (0,202)	-1,385* (0,277)	-	-
Történelem	1,597* (0,250)	1,702* (0,254)	2,123* (0,216)	0,054 (0,288)	-	-
Budapest	-1,183* (0,074)	-0,290* (0,073)	-0,522* (0,063)	0,863* (0,081)	-	-
Konstans	-6,925* (0,145)	-7,132* (0,139)	-7,678* (0,127)	-2,652* (0,138)	1,689* (0,071)	-0,015* (0,000)

Megjegyzés: A standard hibák zárójelben. Referenciakategória: nem jelentkezik továbbtanulásra.

\* 5 százalékos szinten szignifikáns.

Végül, a modell segítségével megvizsgáltuk, hogy milyen hatása lenne egy alternatív felsőoktatási politikának – annak, ha korlátozás nélkül lehetne bekerülni a felsőoktatásba – a nők és férfiak STEM-jelentkezéseinek alakulására. E szimuláció eredményeit veti össze a 2011-es *status quo* szerinti arányokkal az 5.4.4. táblázat.

**5.4.4. táblázat: Alternatív felsőoktatási politika szimulált hatása**

	2011-es status quo			Szimuláció a felvételi korlátok eltörlése esetére		
	állami finanszírozású	önköltséges	összes	állami finanszírozású	önköltséges	összes
<b>Férfiak</b>						
STEM	25,1	0,1	25,2	37,4	0,0	37,4
Nem STEM	27,6	1,6	29,2	23,0	1,3	24,2
Összes	52,7	1,7	54,4	60,3	1,3	61,6
<b>Nők</b>						
STEM	7,1	0,0	7,1	16,6	0,0	16,6
Nem STEM	52,9	1,9	54,7	47,4	1,7	49,0
Összes	60,0	1,9	61,9	64,0	1,7	65,7

Megjegyzés: A 2011-ben érettségizettekhez viszonyított arány (százalék).

Azt találtuk, hogy korlátozás nélküli bekerülés esetében több diák jelentkezne továbbtanulásra, és a férfiak és nők közül is többen jelentkeznének STEM-szakokra, de ez a hatás a nők esetében kisebb volna, mint a férfiak esetében, azonban így is több, mint kétszeresére nőne a STEM-szakokat választó nők aránya.

Elemzésünk azt mutatta, hogy a felvételi szabályok változtatásával ösztönözhetők a STEM-jelentkezések. Ugyanakkor azt is láttuk, hogy az érettségizők nem minden továbbtanulási lehetőséget tekintenek egymás közeli helyettesítőinek. A diákok – és főként a nők – egy tekintélyes hányada inkább eláll a továbbtanulástól, ha a preferált programokra csökken a bekerülés esélye, a jelentkezés hasznossága. Az elemzés azt is megmutatta, hogy nemcsak a nők és férfiak a tudományterületi preferenciái különböznek, hanem a bekerülési esélyekre való érzékenységük is, a nők nagyobb súllyal veszik figyelembe a bekerülési esélyüket felsőoktatási jelentkezéseikkor. Az eredményekből azt is láttuk, hogy a STEM-szakok egy részében – a természettudományi képzésterületen – már nincs különbség a férfiak és nők jelentkezési valószínűségében, ha kontrollálunk a matematikaeredményekre és az egyéb, a modelünkben szereplő jellemzőkre. A műszaki, informatikai területen mutatkozó nagymértékű különbség okainak feltárására további kutatásokra van szükség.

## Hivatkozások

ARCIDIACONO, P.–HOTZ, J.–KANG, S. (2012): Modelling college major choices using elicited measures of expectations and counterfactuals. *Journal of Econometrics*, Vol. 166. No. 1. 3–16 o.

BERTRAND, M. (2011): New perspectives on gender. Megjelent: *Ashenfelter O.–Layard, R.–Card D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4. Part B. 1543–1590. o. Elsevier.



- BOUDARBAT, B. (2008): Field of study choice by community college students in Canada. *Economics of Education Review*, Vol. 27. No. 1. 79–93 o.
- CECI, S. J.–WILLIAMS, W. M. (2010): [Sex Differences in Math-Intensive Fields](#). *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 19. No. 5. 275–279. o.
- CECI, S. J.–WILLIAMS, W. M.–BARNETT, S. M. (2009): [Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations](#). *Psychological Bulletin*, Vol. 35, No. 2. 218–261. o.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. (2009): Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, Vol. 47. No. 2. 1–27. o.
- ECKEL, C.–GROSSMAN, P. (2008): Men, women and risk aversion. Experimental evidence. Megjelent: *Plott, C, R.–Smith, V, L.* (szerk.): *Handbook of Experimental Economics Results*, Vol. 1. 1061–1073 o. Elsevier, New York.
- GNEEZY, U.–NIEDERLE, M.–RUSTICHINI, A. (2003): [Performance in competitive environments. Gender differences](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118. No. 3. 1049–1074. o.
- GOLDIN, C.–KATZ, L.–KUZIEMKO, I. (2006): The homecoming of American college women. The reversal of the college gender gap. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 20. No. 4. 133–156. o.
- HALPERN, D. F.–BENBOW, C. P.–GEARY, D. C.–GUR, R. C.–HYDE, J. S.–GERNSBACHER, M. A. (2007): [The Science of Sex Differences in Science and Mathematics](#). *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 8. No. 1. 1–51. o.
- HYDE, J. S.–INDBERG, S. M.–LINN, M. C.–ELLIS, A. B.–WILLIAMS, C. C. (2008): [Gender Similarities Characterize Math Performance](#). *Science*, Vol. 321. No. 5888. 494–495 o.
- KAHN, S.–GINTHER, D. (2017): [Women and STEM](#). NBER Working Paper, No. 23525.
- MONTMARQUETTE, C.–CANNINGS, K.–MAHSEREDJIAN, S. (2002): How do young people choose college majors? *Economics of Education Review*, Vol. 21. No. 6. 543–556. o.
- REUBEN, E.–SAPIENZA, P.–ZINGALES, L. (2014): [How stereotypes impair women's careers in science](#). *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 111. No. 12. 4403–4408. o.
- SPELKE, E. S. (2005): [Sex Differences in Intrinsic Aptitude for Mathematics and Science? A Critical Review](#). *American Psychologist*, Vol. 60. No. 9. 950–958. o.
- TURNER, S.–BOWEN, W. (1999): Choice of major. The changing (unchanging) gender gap. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52. No. 2. 289–313 o.
- VARGA JÚLIA (2006): The Role of Labour Market expectations and admission probabilities in students' application decisions on higher education. The case of Hungary. *Education Economics*, Vol. 14. No. 3. 309–327. o.
- WAI, J.–CACCHIO, M.–PUTALLAZ, M.–MAKEL, M. C. (2010): Sex differences in the right tail of cognitive abilities. A 30-year examination. *Intelligence*, Vol. 38. No. 4. 412–423. o.
- ZAFAR, B. (2013): College major choice and the gender gap. *Journal of Human Resources*, Vol. 48. No. 3. 545–595 o.

## 5.4. Függelék

### A felsőoktatási jelentkezéseket leíró strukturális modell

Az  $i$ -edik érettségiző azt  $j$ -edik szakot választja a  $k$ -adik intézményben, amely a legnagyobb haszonnal jár számára:

$$U_{ijk}(X_i, \lambda_{ijk}, d_{ik}) = \alpha_0^j + \alpha_1^j X_i + \alpha_2^j \lambda_{ijk} + \alpha_3^j \lambda_{ijk} X_i + \alpha_4^j d_{ik} + \alpha_5^j d_{ik} X_i + \varepsilon_{ijk}$$

$$U_{ijk}(X_i, \lambda_{ijk}, d_{ik}) = V_{ijk}(X_i, \lambda_{ijk}, d_{ik}) + \varepsilon_{ijk},$$

ahol  $\alpha_0^j$  az adott alternatíváspecifikus konstans,  $X_i$  a jelentkező megfigyelhető tulajdonságait leíró vektor,  $\lambda_{ijk}$  a bekerülési esély,  $d_{ik}$  az érettségiző középiskolájának települése és a felsőoktatási intézmény közötti utazási távolság,  $\varepsilon_{ijk}$  pedig az 1. típusú Gumbel-eloszlást követő hibatag. Annak valószínűsége, hogy az  $i$ -edik érettségiző a  $j$ -edik programot választja a  $k$ -adik intézményben

$$P_{ijk} = \frac{\exp V_{ijk}(X_i, \lambda_{ijk}, d_{ik})}{\sum_{j \in j, k \in k} \exp(V'_{ij} k'(X_i, \lambda'_{ij} k', d'_{ik}))}.$$

Annak valószínűsége, hogy az  $i$ -edik érettségiző bekerül a  $j$ -edik programra a  $k$ -adik. intézménybe a következő:

$$\lambda_{ijk}(X_i, cap_{jk}) = \beta_0^j + \beta_1^j X_i + \beta_2 cap_{jk} + \eta_{ijk},$$

ahol  $\beta_0^j$  az alternatíváspecifikus konstans,  $X_i$  a megfigyelt egyéni jellemzőket leíró vektor,  $cap_{jk}$  a  $k$ -adik intézményben a  $j$ -edik program befogadó kapacitása,  $\eta_{ijk}$  pedig 1. típusú Gumbel-eloszlást követő hibatag. A kapacitást a felvett hallgatók összes jelentkezőhöz viszonyított arányaként definiáltuk. A kapacitás csak indirekt módon, a bekerülési esélyre gyakorolt hatásán keresztül befolyásolja egy adott továbbtanulási alternatívához köthető hasznosságot, de azt feltételezzük, hogy közvetlenül nem hat egy adott továbbtanulási alternatíva hasznosságára.

## 6. EMBERI TŐKE, III. RÉSZ A NEM KOGNITÍV JELLEMZŐK SZEREPE

### 6.1. A NEM KOGNITÍV KÉSZSÉGEK FELÉRTÉKELŐDÉSÉNEK HATÁSA A NŐK MUNKAERŐPIACI HELYZETÉRE

FAZEKAS KÁROLY

Az elmúlt évtizedekben a világ legtöbb országában javult a nők munkapiaci helyzete: növekedett beiskolázási hányaduk, nagyobb arányban jutottak be a közép- és a felsőfokú oktatásba. A munkaerőpiacra lépők között növekedett a közép- és felsőfokú végzettségűek aránya, jelentősen növekedett foglalkoztatásuk valószínűsége a felsőfokú végzettséget igénylő állásokban, csökkentek a férfiak és a nők közötti jövedelemkülönbségek (*Autor–Wasserman, 2013, Deming, 2017, Cortes és szerzőtársai, 2018*). Kevésbé változott viszont annak valószínűsége, hogy a nők vezetővé vagy vállalkozóvá váljanak, továbbra is nagyon magasak a férfiak és a nők közötti jövedelemkülönbségek a béreloszlás felső tartományában (*Cortes és szerzőtársai, 2018, Collischon, 2018*).

A nők munkaerőpiaci helyzetének javulása együtt járt a férfiak relatív helyzetének romlásával. Az Egyesült Államok munkaerőpiacán a bérek eloszlásában a medián körüli férfiak képzettsége, foglalkoztatási valószínűsége és reálbérszintje abszolút mértékben is romlott az elmúlt évtizedekben. Ez a folyamat ma már olyan szembeűnő, hogy a témában nem csupán szakcikkek jelennek meg (*Jacob, 2002, Lai, 2010, Cortes és szerzőtársai, 2018*). Sikerkönyvek, esszék és blogbejegyzések sokasága tárgyalja a fiúk és férfiak iskolai, családi, munkahelyi kudarcainak okait, összefüggését a technológiai fejlődéssel, a demográfiai, társadalmi, politikai folyamatokkal (*Zimbardo, 2015, Farrel–Gray, 2018, Peterson, 2018, Smialek, 2018, Gross, 2018*). Ez a változás egy olyan időszakban ment végbe, amikor jelentős mértékben felértékelődnek a munkaerőpiacon a *nem kognitív készségek* hozamai (*Borghans és szerzőtársai, 2008, Deming, 2017, Deming–Kahn, 2017, Edin és szerzőtársai, 2017*). Ennek okait és következményeit összegeztük az előző évi Munkaerőpiaci tükör Közelkép fejezetében (*Fazekas, 2017. 150. o.*). Ebben az alfejezetben a témához kapcsolódó szakirodalom alapján bemutatjuk, miképpen függött össze a nem kognitív készségek felértékelődése a nők munkaerőpiaci helyzetének változásával.

A nemek szerinti munkaerőpiaci különbségek jellemzőivel és azok okaival foglalkozó empirikus közgazdasági kutatások leginkább az emberi tőke hatásaira koncentrálnak. A gond az, hogy a szakirodalomban szokásos változókkal (iskolai végzettség, az iskolai osztályzatok, kognitív készségeket mérő tesztek eredményei) a nemek szerinti különbségek jelentős része nem magyarázható

meg. Ezért is fontosak azok a próbálkozások, amelyek kiterjesztik az elemzéseket korábban nem vizsgált területekre, mint például a nem kognitív készségek, kulturális kontextusok, a szociális szerepekkel kapcsolatos preferenciák (Grove és szerzőtársai, 2011, Lundberg, 2017). Az emberi tőke munkaerőpiaci hatásaival foglalkozó elemzések az elmúlt években már rendszerint megkülönböztetik a munkavállalók kognitív és nem kognitív készségeit (Heckman és szerzőtársai, 2006, Borghans és szerzőtársai, 2008). A kognitív készségek teszik lehetővé a születésünk pillanatától ránk zúduló információk megértését és feldolgozását a tanulás során (például íráskészség, olvasási-szövegértési készség, számolási készség, értelmi intelligencia). A nem kognitív készségek viszont azt biztosítják, hogy motiváltak legyünk a tanulási vagy munkafeladatok elvégzésére, önbizalmat adnak kockázatok vállalására, versenyzésre készletnek, lehetővé teszik, hogy bízunk másokban, ha szükséges a feladatokat másokkal való hatékony együttműködésben végezzük.

Új, korábban figyelmen kívül hagyott területek bevonása a közgazdasági narratívákba természetesen üdvözlendő dolog. A közgazdasági elemzések számára azonban elengedhetetlen, hogy a kutatók a vizsgálatba bevont új jellemzőket azonos módon értelmezzék, koherens fogalmi rendszerbe rendezzék és a különböző kutatók által azonos módon értelmezett, standardizált módon mérni tudják azok minőségét (Zhou, 2016).

Hatalmas pszichológiai, szociológiai, közgazdasági irodalma van a férfiak és nők nem kognitív képességei között megfigyelhető különbségeknek és ezek iskolai, munkapiaci, életpályára gyakorolt hatásainak (Autor és szerzőtársai, 2016, Rosen és szerzőtársai, 2010). A témával foglalkozó elemzések általában azt mutatják, hogy a fiúk és a lányok között már koragyerekkorban jelentős különbségek vannak – rendszerint a lányok javára – a különböző nem kognitív készségek többségében, és ezek a készségkülönbségek jelentős hatással vannak a fiúk és a lányok iskolai sikereire és kudarcaira (Jacob, 2002, Feingold, 1994, Baron-Cohen és szerzőtársai, 2005; Koenig és szerzőtársai, 2011).

Különösen fontos megállapítás, hogy az óvodás és kisiskoláskorban megfigyelhető különbségek általában növekszenek az évek során (DiPrete–Jennings, 2012). Már kisiskoláskorban megfigyelhető, hogy a lányok fegyelmezettebbek, a fiúknál jobban képesek figyelmüket a tanulási feladatokra koncentrálni, és jobban motiváltak a jobb tanulási eredmények elérésében (Frenette–Zeman, 2007). Ennek eredménye azonban sokkal inkább megmutatkozik az iskolai osztályzatokban, mint a jobb teszteredményekben. Ez a különbség hívta fel a kutatók figyelmét az iskolai osztályzatokat végző tanárok szerepére ezen a területen. Feltételezhető, hogy a tanárok az egyes tanulók értékelésekor beszámítják a *nem kognitív készségek minőségét* is a *kognitív készségek minőségét* értékelő iskolai osztályzatokba. A kutatók részben éppen ezzel magyarázzák, hogy az iskolai eredmények sokkal pontosabb előrejelzést adnak a továbbtanulási arányokra, a lemorzsolódási valószínűségekre, sőt az iskola elvégzése után

a munkaerőpiaci sikerekre vagy kudarcokra, az egyének szociális jellemzőire, mint a tanulók kognitív készségeket mérő iskolai teszteredmények (*Cornwell és szerzőtársai*, 2011, *Martins* 2017). Ugyanakkor számos empirikus vizsgálat igazolja, hogy a fiúknak általában nagyobb az önbizalma, hajlamosabbak kockázatok vállalására és jobban teljesítenek erősen versenyző környezetben (*Altonji–Blank*, 1999). Ezek a különbségek részben magyarázzák, miért vannak a nőknél jóval nagyobb arányban férfiak vezetői pozíciókban (*Niederle–Vesterlund*, 2007, *Harrington* 2017, *Koenig és szerzőtársai*, 2011).

A szakirodalom szerint a koragyerekkorban a nemek között megfigyelhető nem kognitív készségkülönbségnek részben evolúciós okai vannak (*Baron-Cohen és szerzőtársai*, 2005), másrészt a szülői és családi, közösségi nevelés, korai kulturális hatások eredményei. A szülők, a családi lakóhelyi környezet szereplői már csecsemőkortól kezdve közvetítik a gyerekek számára az adott kultúrában elvárt nemi szerepekhez kapcsolódó elvárásokat. Ez egyben azt is jelenti, hogy a fiúk és a lányok számára a szülők és az iskola eltérő elvárásokat fogalmaznak meg, és eltérő mértékben igyekeznek fejleszteni a különböző nem kognitív készségeiket.

A nem kognitív készségek felértékelődése az elmúlt években igen eltérően hatott a nők és a férfiak munkapiaci helyzetére (*Deming*, 2017, *Sheikh*, 2015). Ez a folyamat részben a technológiai fejlődés sajátosságával függ össze. A számítógép-vezérelt, automatizált, újabban pedig a mesterséges intelligencia által irányított termelési, szolgáltatási rendszerek terjedésével az alacsony iskolai végzettséget, fizikai erőt, ügyességet igénylő rutin feladatok és a magas iskolai végzettséget, fejlett kognitív készségeket igénylő analitikus feladatok aránya csökkent, az érzelmi intelligenciát, nem kognitív készségeket igénylő feladatok aránya viszont emelkedett. A rendelkezésünkre álló adatok azt mutatják, hogy ehhez a változáshoz a nők és a férfiak igen eltérő mértékben tudtak alkalmazkodni. 1981 és 2015 között a rutin feladatokat végző női alkalmazottak száma közel 60 százalékról 35 százalék alá süllyedt, a nem rutin analitikus feladatokat végzők száma stagnált, miközben a szociális készségeket igénylő feladatokat végző nők aránya 48 százalékról 65 százalék fölé emelkedett az Egyesült Államokban (*Seikh*, 2015). Nem csupán az figyelhető meg, hogy növekszik a munkapiacon a szociális készségeket igénylő álláshelyek száma, de az is jellemző, hogy ezekben az állásokban egyre nagyobb arányban nőket foglalkoztatnak.

A nem kognitív készségek érvényesülésében óriási szerepük van a kulturális beidegződéseknek, nemi sztereotípiáknak, melyek az élet első pillanatától kezdve befolyásolják a készségek fejlődését, az iskolázottság, a foglalkoztatottság, a bérek nemek szerinti különbségeinek alakulását. Jó példa erre a matematikai, természettudományos ismereteket, a nemzetközi szakirodalomban STEM betűszóval (*science, technology, engineering, mathematics*) jelzett – a természettudományi, a műszaki, az informatikai és a matematikai – készségeket igénylő álláshelyeken foglalkoztatott nők számának alakulása. *Deming* (2017) szá-

mításai szerint legnagyobb mértékben a jó szociális készségeket és jó kognitív készségeket például jó természettudományi, matematikai jártasságot egyaránt igénylő feladatok aránya növekedett az Egyesült Államok munkaerőpiacán az elmúlt években. Az iskolai teszteredmények viszont általában azt mutatták, hogy a lányok STEM-készségei rosszabbak, és a STEM-tárgyakban a lányok rosszabb osztályzatokat kaptak a fiuknál. A kutatások azonban arra utalnak, hogy ezek a különbségek nem biológiai adottságokból, sokkal inkább már a koragyerekkortól érvényesülő nevelési, kulturális hatásokból származnak. Megfelelően ösztönző környezetben a lányok STEM-eredményei semmivel nem rosszabbak a fiukénál. A nők növekvő foglalkoztatási valószínűségük és emelkedő béreik a STEM-állásokban már az iskolában egyre nagyobb arányban arra ösztönzik a lányokat, hogy fejlesszék STEM-készségeiket.

A nők munkaerőpiaci pozícióinak változása nem csupán az eltérő készség-hatásokkal járó technológiai változások eredménye. Ez a változás egy kétségtelenül nagyon összetett, több tényező által befolyásolt folyamat, a változásoknak jelentős részben társadalmi, demográfiai okai vannak. A szolgáltatások arányának – ezen belül is a személyi, egészségügyi, időskori szolgáltatásokban dolgozók arányának – növekedésével növekszik az olyan munkafeladatok aránya, melyekhez empátia, fejlett érzelmi intelligencia szükséges. Mivel a nők ilyen jellegű készségei általában fejlettebbek a férfiak készségeinél, könnyebben és sikeresebben tudják ellátni ezeket a feladatokat.

Empirikus elemzések sokasága bizonyítja, hogy a koragyerekkorban elért készség szintek meghatározzák a későbbi életszakaszokban elért életeseményeket (*Cunha–Heckman*, 2008, *Cunha és szerzőtársai*, 2010). A koragyerekkorban mérhető nemek szerinti nem kognitív készség szint-különbségek későbbi hatásainak empirikus elemzésére leginkább a fejlődő országokból vannak példák (*Lavado és szerzőtársai*, 2014, *Nakajima és szerzőtársai*, 2016). Indonézia rurális vidékein végzett kutatások eredményei például azt mutatják, hogy már a koragyerekkor elején jobbak a lányok kognitív és nem kognitív készségei a fiukénál. A készség szintek alakulására a környezet minőségi mutatói mellett hatással volt koragyerekkori fejlesztési programokban való részvétel, a koragyerekkori fejlesztő intézmény minősége, a szülők nevelési módszerei. A fejlett és fejlődő országokban végzett elemzések egyaránt azt mutatják, hogy már az óvodai években mérhető előnye van a lányoknak a nem kognitív készségek tekintetében, és ez az előny az alapfokú oktatás éveiben végig megmarad. Jó példa erre az Ausztráliában és Kanadában egyaránt a koragyerekkori nem kognitív készségek mérésére használt Early Development Instrument (EDI) vizsgálat eredményei. Ezek alapján különösen nagyok a különbségek a gyerekek kooperációs készsége és normakövetési hajlandósága, valamint érzelmi stabilitása tekintetében. (*Australian Government*, 2013, *Janus–Duku*, 2007).

Az elmúlt évek világszerte érvényesülő társadalmi változása, hogy a nők iskolai végzettsége egyre inkább és egyre több társadalmi csoportban meghalad-



ja a férfiak iskolai végzettségét. Az Egyesült Államokban a hatvanas években kétszer annyi férfi, mint nő kapott egyetemi szintű végzettséget, ma az alapszintet (BA) elérő nők száma több mint 30 százalékkal haladja meg a férfiak számát. Számos empirikus elemzés bizonyította, hogy a nők részvételi aránya a felsőfokú oktatásban döntően azok jobb nem kognitív készségeivel magyarázható. Ez nem csupán azt jelenti, hogy a jobb nem kognitív készségekkel rendelkező nők, jobb tesztteredményeket értek el a középiskolában, így ők nagyobb arányban jutottak be az egyetemekre. *Jacob* (2002) már az ezredfordulón gyűjtött adatok alapján azt találta, hogy a középiskolai tesztteredményekre való kontrollálás után is erősen szignifikáns marad a nem kognitív készségeknek a hatása. Ez a folyamat Magyarországon is megfigyelhető volt ebben az időszakban (*Székelyi és szerzőtársai*, 1998).

A nemek szerinti bérkülönbségek jellemzőivel és azok okaival a Közelkép 2.1. alfejezete foglalkozik. Ismeretes, hogy azonos kognitív készségekkel rendelkező férfiak és nők igen eltérő foglalkozás, munkahely választási mintázattal és eltérő bérszínvonallal rendelkeznek. A kutatók a munkahelyeken megfigyelt nemek szerinti bérkülönbségeket a nőkkel szembeni diszkrimináció mellett gyakran az eltérő foglalkozási szerkezettel indokolják (*Cobb-Clarck*, 2011). Ha ez így van, akkor az is valószínűsíthető, hogy a férfiak és nők eltérő nem kognitív készségei a foglalkozásválasztáson keresztül valamilyen mértékben magyarázatot adnak a nemek szerinti bérkülönbségekre. A témával foglalkozó empirikus elemzések azt mutatják, hogy ez valóban így van, a hatás szignifikáns, de nem túl erős. A férfiak és nők nagyon hasonló nem kognitív készségekkel nagyon eltérő foglalkozásokat választanak. A nők általánosan alacsonyabb relatív béreinek oka azonban nemcsak a férfi és női foglalkozásválasztások különbségében rejlik, hanem abban is, hogy a nők ugyanabban a foglalkozásban is kevesebbet keresnek a férfiaknál.

A témával foglalkozó elemzések többé-kevésbé egybehangzó eredményei szerint az életkori, végzettségi hatásoktól megtisztított adatokban is körülbelül 20 százalékos bérelőny mutatható ki a férfiak javára. Az adatokból egyértelműen látható, hogy a nem kognitív készségek eltéréseinek jelentős szerepük van ezeknek az eltéréseknek a magyarázatában. Összességében a nem kognitív készségek bevonása az elemzésbe növeli a nemek szerinti bérkülönbségek okait feltáró modellek magyarázó erejét (*Fortin*, 2008, *Nikolaou*, 2012, *Yamaguchi*, 2012). A nők jobb nem kognitív készségei valóban javítják a nők bérhelyzetét. Mindazonáltal a férfi–női bérkülönbségek fele nem magyarázható meg sem a kognitív, sem a nem kognitív készségekkel (*Brenzel–Laible*, 2016).

A nemek szerinti bérkülönbségek nagyobb része kétségtelenül nem az adott foglalkozásra jellemző bérekhez, hanem az adott vállalaton belül, a vezetési hierarchiában betöltött pozícióhoz kapcsolódik (*Collischon*, 2018). Azt a tényt, hogy azonos kognitív készségekkel rendelkező nők a férfiaknál lényegesen alacsonyabb eséllyel válnak vezetővé, a szakirodalomban gyakran üveg-

plafon-jelenségnek hívják. A jelenségre részben magyarázatot adnak a nem kognitív készségekben mért különbségek: például a nőknek általában alacsonyabb a kockázatvállalási készségük, az önbecsülésük és az önbizalmuk. (Harrington, 2017, *Chen és szerzőtársai*, 2017.) Ez a kapcsolat azonban nagyon függ attól, hogy a mért készségkülönbségek az adott munkaerőpiacon milyen kulturális közegben érvényesülnek. Például a vezetők kiválasztásával foglalkozó döntéshozók milyen készségkülönbségeket tételeznek fel a férfiak és a nők között, függetlenül attól, hogy az adott esetben ezek a készségkülönbségek léteznek-e, vagy sem.

A vezetői pozíciókat betöltő nők és férfiak nem kognitív készségkülönbségeivel foglalkozó kutatások eredményei szerint ezek a különbségek jelentős hatással vannak a vezetővé válás valószínűségére. *Barrett–Staneva* (2017) eredményei arra ugyanakkor utalnak, hogy az extrovertáltabb férfiak nagyobb valószínűséggel válnak vállalatvezetőkkel, mint az extrovertáltabb nők. *Harrington* (2017) négy nem kognitív készségcsoport hatását elemzi (nem kognitív személyiségjegyek, önbizalom, önértékelés, kockázatvállalási készség) a vezetővé válás valószínűségére. Az eredmények azt mutatják, hogy a magabiztosság, az önbizalom, a magas kockázati tolerancia növeli a vezetővé válás valószínűségét szignifikáns, de nem túl erős mértékben.

Ismeretes, hogy a nők jelentős mértékben alulreprezentáltak a vállalkozók között. A szakirodalom szerint ennek erőteljes kulturális okai vannak a különböző társadalmakban. Kétségtelen, hogy a fejlett országokban jelentős szerepe van a nők alulreprezentáltságában a nem kognitív készségekben való eltéréseiknek. *Koellinger és szerzőtársai* (2013) 17 országra kiterjedő vizsgálatának eredményei szerint ennek oka nem a férfiak és nők által tulajdonolt vállalkozások túlélési rátájának különbségeiben, hanem a férfiak és nők eltérő vállalkozási hajlandóságában van. Ennek oka pedig jelentős részben abban keresendő, hogy a nők önbizalma és kockázatvállalási készsége általában alacsonyabb a férfiak ilyen jellegű készségénél (*Segal*, 2014).

A koragyerekkorban a nem kognitív készségek tekintetében kialakuló nemi különbségek erős hatással vannak a gyermekek beiskolázási arányaira, a középfokú oktatásból való kihullás arányaira, a felsőfokú oktatásba való bekerülés esélyeire. (*Cunha–Heckman*, 2008, *Cunha és szerzőtársai*, 2010, *Cornwell és szerzőtársai*, 2011, *DiPrete–Jennings*, 2012). A tapasztalatok azt mutatják, hogy a gyermekek kognitív képességei inkább a korai években, míg a szocio-emocionális képességek a későbbi életkorokban is fejleszthetők (*Cunha–Heckman*, 2008, *Almlund és szerzőtársai*, 2011, *Kautz és szerzőtársai*, 2014).

A nem kognitív készségek felértékelődése áttrendezi a férfiak és nők munkaerőpiaci pozícióit, kétségtelenül javítja a nők foglalkoztatási esélyeit, csökkenti a bérekben megfigyelhető lemaradásukat. Ez a folyamat azonban erősen kontextusfüggő, nem vonatkoztatható el a társadalom kulturális jellemzőitől. A nők és a férfiak munkaerőpiaci pozícióinak javulása végső soron attól függ,

hogy a társadalom miképpen ismeri fel a gazdaság fejlődéséhez szükséges készségek technológiai forradalom által generált átalakulását, mennyiben képes az egyéni személyiségjegyekhez, nemzeti adottságokhoz alkalmazkodva fejleszteni ezeket a készségeket megszületésünk pillanatától egész életünk során.

Látva a nem kognitív készségek felértékelődését, a férfiak jelentős hátrányát e készségek tekintetében, fontos, hogy az iskolai, felnőttkori képzési programok figyelembe vegyék ezeket a sajátosságokat, és a tantervi programokban, a tanári munka értékelésében, a tanárképzés során nagyobb súlyt kapjon a nem kognitív készségek fejlesztése.

## Hivatkozások

- ALMLUND, M.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–KAUTZ, T. (2011): [Personality Psychology and Economics](#). IZA Discussion Paper, No. 5500. Institute for the Study of Labor (IZA).
- ALTONJI, J. G.–BLANK, R. M. (1999): [Race and gender in the labor market](#). Megjelent: *Ashenfelter, O. C.–Card, D.* (szerk.): *Handbook of Labor Economics*, Volume 3. Part C. 3143–3259. o. Elsevier.
- AUSTRALIAN GOVERNMENT (2013): [A snapshot of early childhood development in Australia 2012 Australian Early Development Index \(AEDI\) national report](#). Australian Government, Canberra.
- AUTOR, D.–FIGLIO, D.–KARBOWNIK, K.–ROTH, J.–WASSERMAN, M. (2016): [Family disadvantage and the gender gap in behavioral and educational outcomes](#). National Bureau of Economic Research, Working Paper, No. 22267.
- AUTOR, D.–WASSERMAN, M. (2013): [Wayward Sons. The Emerging Gender Gap in Labor Markets and Education](#). NEXT Research Paper Series. Third Way.
- BARON-COHEN, S.–KNICKMEYER, R. C.–BELMONTE, M. K. (2005): [Sex Differences in the Brain](#). *Science*, Vol. 310. No. 5749. 819–823. o.
- BARRETT, G.–STANEVA, A. (2017): [Gender pay gap and returns to cognitive and non-cognitive skills: Evidence from Australia](#). Conference paper. School of Economics, University of Sydney. Australian Conference of Economists.
- BORGHANS, L.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–WEEL, B. (2008): [The Economics and Psychology of Personality Traits](#). *Journal of Human Resources*, University of Wisconsin Press, NBER Working Paper No. 13810. Vol. 43. No. 4.
- BRENZEL, H.–LAIBLE, M. (2016): [Does Personality Matter? The Impact of the Big Five on the Migrant and Gender Wage Gaps](#). IAB-Discussion Paper, No. 26.
- COBB-CLARK, D. A.–TAN, M. (2011): [Noncognitive Skills, Occupational Attainment, and Relative Wages](#). *Labour Economics*, Vol. 18. No. 1. 1–13. o.
- COLLISCHON M. (2018): [Can Personality Traits Explain Glass Ceilings?](#) SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW. Berlin, SOEPpaper No. 965.
- CORNWELL, C. M.–MUSTARD, D. B.–PARYS J. V. (2011): [Non-cognitive Skills and the Gender Disparities in Test Scores and Teacher Assessments: Evidence from Primary School](#). IZA Discussion Paper, No. 5973.
- CORTES, G. M.–JAIMOVICH, N.–SIU, H. E. (2018): [The “End Of Men” and Rise Of Women in the High-Skilled Labor Market](#). NBER Working Paper Series, No. 24274.
- CHEN, W.–GROVE, W. A.–HUSSEY, A. (2017): [The role of confidence and noncognitive skills for post-baccalaureate academic and labor market outcomes](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 138. 10–29. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J. (2008): [Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and non-cognitive skill formation](#). *The Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 738–782. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J.–SCHENNACH, S. M. (2010): [Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation](#). *Econometrica*, Vol. 78. No. 3. 883–931. o.
- DEMING, D. J. (2017): [The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market](#). *Quarterly Journal of Economics* Vol. 132. No. 4. 1593–1640. o.
- DEMING, D. J.–KAHN, L. B. (2017): [Skill Requirements across Firms and Labor Markets: Evidence from Job Postings for Professionals](#). NBER Working Paper, No. 2332.
- DIPRETE, T. A.–JENNINGS, J. L. (2012): [Social and behavioral skills and the gender gap in early educational achievement](#). *Social Science Research*, Vol. 41. No. 1. 1–15. o.
- EDIN P.–FREDRIKSSON, P.–NYBOM, M.–ÖCKERT, B. (2017): [The Rising Return to Non-Cognitive Skill](#). IZA DP. No. 10914.
- FARREL, W.–GRAY J. (2018): *The Boy Crisis: Why Our Boys Are Struggling and What We Can Do About It*. BenBella Books.

- FAZEKAS KÁROLY (2017): *Merre halad a kereslet? A nem kognitív készségek felértékelődése*. Megjelent: *Fazekas Károly–Köllő János* (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök, 2016. MTA KRTK KTI, Budapest, 150–159. o.
- FEINGOLD, A. (1994): *Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis*. Psychological Bulletin, Vol. 116. No. 3. 429–456. o.
- FORTIN, N. M. (2008): *The Gender Wage Gap among Young Adults in the United States: The Importance of Money versus People*. *Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 884–918. o.
- FRENETTE, M.–ZEMAN, K. (2007): *Why are Most University Students Women? Evidence Based on Academic Performance, Study Habits and Parental Influences*. Statistics Canada, Analytical Studies Branch Research Paper Series, No. 303.
- GROSS, G. (2018): *We are failing our boys. Part 1*. Technology time is not without consequence. Thrive – Global.
- GROVE, W. A.–HUSSEY, A.–JETTER, M. (2011): The Gender Pay Gap Beyond Human Capital. Heterogeneity in Noncognitive Skills and in Labor Market Tastes. *Journal of Human Resources*, Vol. 46 No. 4. 827–874. o.
- HARRINGTON, N. P. (2017): Making the Male Manager: *Can Non-Cognitive Skills Explain the Glass Ceiling?* Senior Projects, Spring, No. 123.
- HECKMAN, J. J.–STIXRUD, J.–URZUA, S. (2006): The Effects Of Cognitive and Noncognitive Abilities On Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics*, Vol. 24. No. 3. 411–482. o.
- JACOB, B. A. (2002): *Where The Boys Aren't. Non-Cognitive Skills, Returns to School And The Gender Gap in Higher Education*. NBER Working Paper, No. 8964.
- JANUS, M.–DUKU, E. (2007): *The school entry gap. Socio-economic, family, and health factors associated with children's school readiness to learn*. Early Education and Development, Vol. 18. No. 3. 375–403. o.
- KAUTZ, T.–HECKMAN, J. J.–DIRIS, R. WEEL, B.–BORGHANS, L. (2014): *Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success*. NBER Working Paper, No. 20749.
- KOELLINGER, P.–MINNITI, M.–SCHADE CH. (2013): *Gender Differences in Entrepreneurial Propensity*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 75. No. 2. 213–234. o.
- KOENIG, A. M.–EAGLY, A. H.–MITCHELL, A. A.–RISTIKARI, T. (2011): *Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms*. Psychological Bulletin, Vol. 137. No. 4. 616–642. o.
- LAI, F. (2010): *Are boys left behind? The evolution of the gender achievement gap in Beijing's middle schools*. Economics of Education Review, Vol. 29. No. 3. 383–399. o.
- LAVADO, P.–VELARDE, L.–YAMADA, G. (2014): *Cognitive and Non-cognitive Skills and Wages. The Role of Latent Abilities on the Gender Wage Gap in Peru, Young Lives*. University of Oxford. WP No. 118.
- LUNDBERG, S. (2017): *Non-Cognitive Skills as Human Capital*. Megjelent: *Hulten, C. R.–Ramey, V. A.* (szerk.): Education, Skills, and Technical Change: Implications for Future US GDP Growth. NBER Book Series Studies in Income and Wealth, University of Chicago Press.
- MARTINS, P. S. (2017): *(How) Do Non-Cognitive Skills Programs Improve Adolescent School Achievement? Experimental Evidence*. IZA Working Paper, No. 10950.
- NAKAJIMA, N.–JUNG, H.–PRADHAN, M.–HASAN, A.–KINNELL, A.–BRINKMAN, S. (2016): *Gender Gaps in Cognitive and Non-Cognitive Skills in Early Primary Grade. Evidence from Rural Indonesia*. Policy Research Working Paper, No. 7833. World Bank, Washington, DC.
- NIKOLAOU, D. (2012): *Direct and Indirect Effects of Non-cognitive Skills on the Gender Wage Gap*. The Ohio State University. Working Paper.
- NIEDERLE, M.–VESTERLUND, L. (2007): *Do Women Shy away from Competition? Do Men Compete too Much?* Quarterly Journal of Economics, Vol. 122. No. 3. 1067–1101. o.
- PETERSON, J. (2018): 12 szabály az élethez. Így kerülj el a káoszt! 21. Század Kiadó, Budapest.
- ROSEN, J. A.–GLENNIE, E. J.–DALTON B. W.–LENNON, J. M.–BOZICK, R. N. (2010): *Noncognitive Skills in the Classroom: New Perspectives on Educational Research*. RTI Press Research Triangle Park, NC.
- SEGAL, C. (2014): *Women, Character and Competition*. Megjelent: *Reeves, R. W.* (szerk.): Essays on Character & Opportunity. Brookings. Center On Children And Families. The Character & Opportunity Project, 25–28. o.
- SHEIKH, S. B. (2015): *Non-Cognitive Skills and Labor Market Success*. North Hall, 3047, Department of Economics. University of California, Santa Barbara. Kézirat.
- SMIALEK, J. (2018): *How Demand for Social Skills Helps Women at Work*. Eco Pulse. Bloomberg. február 6.
- SZÉKELYI MÁRIA–CSEPELI GYÖRGY–ÖRKÉNY ANTAL–SZABADOS TÍMEA (1998): *Válaszúton a magyar oktatási rendszer*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- YAMAGUCHI, S. (2012): *Changes in Returns to Task-Specific Skills and Gender Wage Gap*. Department of Economics, McMaster University.
- ZIMBARDO, P. (2015): *Man Disconnected*. How technology has sabotaged what it means to be male. Ebury Publishing, kindle edition (Kindle Location 58).
- ZHOU, K. (2016): *Non-cognitive skills: Definitions, measurement and malleability*. Background paper prepared for the 2016. Global Education Monitoring Report. D/ GEMR/MRT/2016/ P1/5.

### K6.1. A személyiségjegyek időbeli stabilitásának nemek közti eltérései

KISS HUBERT JÁNOS & SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A nem kognitív képességek sok tulajdonságot és személyiségjegyet foglalnak magukban, ilyen például a kontrollhely (*locus of control*) fogalma is. (Rotter, 1966). Eszerint, akik úgy vélekednek, hogy az életben megtapasztalt eredmények a saját erőfeszítéseik következményei, azok belső kontrollhellyel (*internal locus of control*) rendelkeznek, míg a külső kontrollosok (*external locus of control*) úgy gondolják, hogy az események következményei nem a saját cselekedeteiktől függenek, hanem külső tényezők (véletlen, szerencse, más személyek) alakítják azokat.<sup>1</sup> A belső kontrollal rendelkező egyének – *ceteris paribus* – jobb tanulmányi eredményeket érnek el, és nagyobb valószínűséggel tanulnak tovább (lásd például Piatek–Pinger, 2016). A kontrollhely stabilitásáról Cobb–Clark–Schurer (2013) azt találta, hogy 1–4 éves időtávon a legtöbb embernél nem, vagy csak minimálisan változott a kontrollhely, leginkább a fiatalok és az öregek hajlamosak nagy változásra. További eredményük az, hogy a pozitív életeseményeknek (házasság, előléptetés) nincs számottevő hatása a kontrollhelyre, azonban nagyon sok (négy év alatt legalább kilenc) negatív életesemény (betegség, munkanélkülivé válás) hatására az egyén a külső kontroll irányába mozdul el.

A magyarországi helyzetről a 2006-ban indult Életpálya-felmérés alapján tudunk pontosabbat mondani. A 10 ezer megfigyelést tartalmazó adatbázis a tanulmányi eredményeken túl a családi háttérrel is részletes információkkal szolgál. A felmérés során a résztvevők a kontrollhelyet mérő tesztet

is kitöltötték 2006-ban és 2009-ben.<sup>2</sup> Arra keressük a választ, hogy a magyar fiatalok között mennyire stabil a kontrollhely, és mi határozza meg a változását.

Azt találtuk, hogy mindenkit figyelembe véve a korreláció (0,179) a két időpontbeli kontrollhely érték között kisebb, mint a korábban említett ausztrál mintában (0,533 a négyéves időtávon), ami nem meglepő, hiszen ott teljes népességet, itt pedig tinédzsereket vizsgálunk, akiknél még nem alakultak ki a személyiségjegyek. A korreláció a lányoknál erősebb, náluk a kontrollhely mértéke kevésbé változik a vizsgált időpontok között, míg a fiúknál nagyobb változások mennek végbe (összhangban azzal, hogy ők később érnek) és a vizsgált időszakban összességében a belső kontrolluk nő.

Regressziós elemzéssel is megvizsgáltuk, hogy a kontrollhely mivel mozog együtt, az eredményeket az K6.1.1. ábra mutatja.

A lányokkal ellentétben a fiúk kontrollhelyváltozása nincs látható összefüggésben az egyéni jellemzőkkel és az életeseményekkel. Azok a lányok, akik jobb teljesítményt nyújtottak a 2006-os kompetenciafelmérés matematikai részében, általában később jobban elmozdultak a belső kontroll irányába. Ez összhangban van azzal, hogy a belső kontroll és a jó tanulmányi eredmény együtt jár. A lányoknál az is a belső kontroll növekedésével jár együtt, ha az anya dolgozik. A nagyobb érzelmi stabilitás és önbecsülés inkább a belső kontroll irányába mozdította a megkérdezett egyéneket, így ezek a várt hatással jártak. Ez az eredmény összhangban áll azzal a hipotézissel, hogy azon gyerekek lesznek inkább belső kontrollosok, akiknek a szülei biztos érzelmi háttérrel, nyugodt környezetet, stressz nélküli életet biztosítanak (lásd például Carton–Nowicki, 1994, Skinner és szerzőtársai, 1998 vagy Stephens–Delys, 1973). Az életeseményeket vizsgálva azt látjuk, hogy a negatív életesemények nem mozognak együtt a kontrollhely változásával, azonban a pozitívak a külső kontroll növekedésével járnak a lányok esetében.<sup>3</sup>

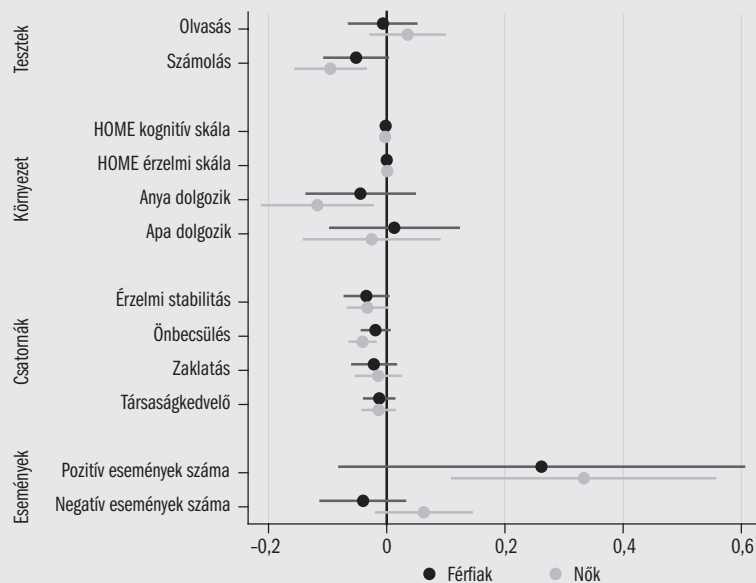
1 A kontrollhely fogalmának és munkaerőpiaci hatásának bemutatásakor erősen támaszkodunk Cobb–Clark (2015) nagyszerű összefoglaló tanulmányára.

2 Az adatokban a kontrollhelymutató 0–4 tartományban mozog, és minél kisebb a mutató értéke, annál inkább belső kontroll jellemzi az adott egyént. Emiatt a kontrollhely változásának a tartománya –4-től +4-ig terjed, a negatív (pozitív) változás azt jelöli, hogy valaki belső (külső) kontroll irányába mozdult el.

3 Cobb–Clark–Schurer (2013) is beszámol arról, hogy bizonyos pozitív életesemények csökkentik a belső kontrollt.



K6.1.1. ábra: A kontrollhelyváltozás együtt mozgása az egyének jellemzőivel és életeseményeivel



Megjegyzés: A HOME-index az otthoni lakókörnyezet stimuláló erejét méri. A HOME kognitív skála elemei például az otthoni könyvek száma, napilap-előfizetés, különóra, múzeumba járás vagy a lakás helyiségeinek tisztasága. A HOME érzelmi skála elemei például,

hogy szokott-e otthon rendet rakni, szokott-e találkozni rokonokkal, szokott-e együtt étkezni a szüleivel, vagy hogy az interjú alatt az anya pozitív hangnemben beszélt-e a gyermekkel (Bradley és szerzőtársai, 2000).

## Hivatkozások

- BRADLEY, R. H.–CORWYN, R. F.–CALDWELL, B. M.–WHITESIDE-MANSELL, L.–WASSERMAN, G. A.–MINK, I. T. (2000): [Measuring the Home Environments of Children in Early Adolescence](#). Journal of Research on Adolescence, Vol. 10. No. 3. 247–88. o.
- CARTON, J. S.–NOWICKI, S. (1994): Antecedents of individual differences in locus of control of reinforcement: A critical review. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, Vol. 120. No. 1. 31–81. o.
- COBB-CLARK, D. A. (2015): [Locus of Control and the Labor Market](#). IZA Journal of Labor Economics, Vol. 4. No. 1. 3.
- COBB-CLARK, D. A.–KASSENBOEHMER, S. C. SCHURER, S. (2014): [Healthy habits. The connection between diet, exercise, and locus of control](#). Journal of Economic Behavior and Organization, Vol. 98. 1–28. o.
- COBB-CLARK, D. A.–SCHURER, S. (2013): [Two Econo-](#)

- [mists' Musings on the Stability of Locus of Control](#). The Economic Journal, Vol. 123. No. 570. F358–400.
- PIATEK, R.–PINGER, P. (2016): [Maintaining \(Locus of Control\)? Data Combination for the Identification and Inference of Factor Structure Models](#). Journal of Applied Econometrics, Vol. 31. No. 4. 734–755. o.
- ROTTER, J. B. (1966): [Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement](#). Psychological Monographs: General and Applied, Vol. 80. 1. 1–28. o.
- SKINNER, E. A.–ZIMMER-GEMBECK, M. J.–CONNELL, J. P.–ECCLES, J. S.–WELLBORN, J. G. (1998): Individual differences and the development of perceived control. Monographs of the Society for Research in Child Development, Vol. 63. No. 2–3. v–vi, 1–234. o.
- STEPHENS, M. W.–DELYS, P. (1973): A locus of control measure for preschool children. Developmental Psychology, Vol. 9. No. 1. 55–65. o.



## 6.2. NEMEK KÖZÖTTI PREFERENCIÁKÜLÖNBSÉGEK A SZAKIRODALOMBAN

DRUCKER LUCA FLÓRA, HORN DÁNIEL  
& KISS HUBERT JÁNOS

A nők és férfiak veleszületett és tanult jellemzői alapvetően határozhatják meg iskolai, illetve munkaerőpiaci döntéseiket. Ebben a fejezetben a nem kognitív képességek egy csoportja, a preferenciák nemek közötti különbségeire koncentrálnak.<sup>1</sup> Ezen belül is a kockázati attitűdöket, a társas preferenciákat és a versengéssel szembeni magatartást vizsgáljuk.<sup>2</sup> Ezek a preferenciák hatással lehetnek a munkaerőpiaci kimenetekre is. Például a kockázatkerülőbb emberek nagyobb valószínűséggel választhatnak biztos kifizetéssel járó szakmákat, a versengőbb emberek pedig inkább teljesíthetnek jól olyan szakmákban, ahol nagyobb a mindennapos nyomás. A fejezet nagymértékben támaszkodik *Bertrand* (2011), *Croson–Gneezy* (2009) és *Niederle* (2015) e témában írt összefoglaló tanulmányaira.

### Kockázati preferenciák

A kockázatkerülést a közgazdaságtanban sokféle feladattal mérik. Az egyik legismertebb laboratóriumi kísérlet *Holt–Laury* (2002) nevéhez fűződik. A kísérletben az alanyok két lehetőség ( $A$  és  $B$ ) közül választhatnak. Az  $A$  lehetőségben az alanyok 2 dollárt nyerhetnek  $p$  valószínűséggel, és 1,6 dollárt  $1 - p$  valószínűséggel. A  $B$  lehetőségben a valószínűségek ugyanazok, de az összegek 3,85 dollár és 0,1 dollár. Az alanyok  $A$  és  $B$  közül tíz egymás utáni döntésben választanak, ahol a  $p$  valószínűség változik 0,1-től 1-ig, egy tizedes ugrásokkal. Természetesen amikor  $p = 1$ , akkor a  $B$  lehetőség a vonzóbb, hiszen biztosan 3,85 dollárt kapunk 2 dollár helyett. Azonban  $p = 0,1$  esetén az  $A$  lehetőség várható értéke 1,17 dollárral magasabb, mint a  $B$ -é, így várhatóan a legtöbben azt választják. A kérdés az, hogy ki mikor tér át az  $A$  lehetőség választásáról a  $B$  lehetőségre. A szerzők ezt az áttérési pontot értelmezik a kockázati attitűd mérőszámának. A kockázatot kedvelő emberek már kicsi  $p$  valószínűségek mellett is inkább a nagy (3,85 dollár) nyereményre törekszenek, míg a kockázatkerülőbbek csak akkor váltanak, amikor elég nagy a valószínűsége a nagy nyereménynek. Természetesen más típusú feladatok is vannak. Például *Eckel–Grossman* (2002) nem az esélyeket, hanem a kifizetéseket változtatja az egyes lépésekben, de számos tanulmány használja a *Gneezy–Potters* (1997) által bevezetett befektetési játékot vagy a *Crosetto–Filippin* (2013) által kitalált bombaveszély-elhárítás feladatot (*bomb risk elicitation task*) is.

A cikkek legtöbbje vagy a nőket találja kockázatkerülőbbnek, vagy nem talál eltérést a nők és a férfiak kockázati preferenciái között. Míg *Holt–Laury* (2002) eredményei alapján a nők kicsit kockázatkerülőbbek a fenti összegek

1 A nem kognitív képességek időbeli stabilitásával a 6.1 alfejezet és K6.1. keretes írás foglalkozik.

2 Az egyik leginkább kutatott preferencia az időpreferencia, azonban a nemi különbségek kapcsán ez a preferencia kevésbé hangsúlyos az irodalomban, így mi sem foglalkozunk vele (de például *Dittrich–Leipold* [2014] szerint a férfiak türelmetlenebbek, vagy *Wang és szerzőtársai* [2016] nem talált nemi különbségeket).

mellett (és nincs számottevő különbség nagyobb összegek esetén sem), addig *Eckel–Grossman* (2002) a nőket jóval kockázatkerülőbbnek találja. *Charness–Gneezy* (2012) áttekinti a *Gneezy–Potters* (1997) befektetési játékát használó tanulmányokat, és arra jut, hogy túlnyomó részben (15-ből 14-szer) a nők mutatkoznak kockázatkerülőbbnek. A bombaveszély-elhárítás feladatban azonban *Crosetto–Filippin* (2016) nem talál nemi különbséget.

Az eredmények természetesen felvetik azt a kérdést, hogy meg lehet-e egy egyszerű kísérlettel ragadni a kockázati attitűdöket, vagy azok ennél összetettebbek. Ez az ötlet áll a területspecifikus kockázatvállalás (*domain-specific risk-taking*) mögött is. *Weber és szerzőtársai* (2002) öt területen (etika, pénzügy, egészség/ biztonság, társas kapcsolatok, szabadidő) méri a kockázatvállalást egy önkéntesen kitölthető kérdőív segítségével. Eredményeik azt mutatják, hogy a kockázatvállalás függ a vizsgált területtől: egy adott egyén tipikusan nem ugyanannyira kockázatvállaló minden területen. A kísérleti eredményekkel összhangban van *Dohmen és szerzőtársai* (2011) kutatása is, ahol a nők minden területen kockázatkerülőbbek voltak, mint a férfiak.

Összességében a vizsgált kérdőívek és felmérések többsége azt sugallja, hogy a nők kockázatkerülőbbek. De egyetértünk *Niederle* (2015) intésével, amely szerint figyelembe kell venni, hogy a kockázati preferencia mérésének módja meghatározza, hogy mekkora különbséget találunk (ha találunk) a nemek között, illetve a különbségek sokszor kicsik (még ha szignifikánsak is). A kísérletek és a felmérések eredményei azt mutatják, hogy a kockázatvállalási hajlam összetett dolog, és egyetlen mérőszámmal nem lehet teljességében megragadni, így azt óvatosan kell kezelni, hogy mennyire általánosan értelmezzük az adott tanulmányban használt mutatót.

Röviden rátérve a munkaerőpiaci következményekre, *Bonin és szerzőtársai* (2007) azt találta német adatokon, hogy a kockázatkerülőbb egyének inkább hajlamosak olyan foglalkozásokat választani, ahol stabilabb a bér. Ehhez kapcsolódóan *Dohmen–Falk* (2011) megmutatta, hogy aki jobban tűri a kockázatos helyzeteket, az inkább vállal olyan munkát, ahol teljesítményalapú a bérezés, illetve a nők kevésbé hajlandók változó fizetésért dolgozni. *Le és szerzőtársai* (2011) ausztrál adatokon végzett kutatásának eredményei is összhangban állnak a korábbiakkal: a nők kockázatkerülőbbek, mint a férfiak. A szerzők egyben azt is megmutatják, hogy a magasabb kockázattűrés magasabb bérekkel is együtt jár, így a kockázati preferenciában megnyilvánuló nemek közötti különbség hozzájárul a bérekben található nemek közötti különbségekhez is. Ez a hatás bár szignifikáns, de a bérkülönbségek maximum 3 százalékáért felelős.

### Versengési hajlam

A pszichológiai szakirodalomban elfogadott megfigyelés, hogy a fiúk több időt töltenek versengéssel járó játékokkal, míg a lányok inkább olyan játékokat választanak, amelyekben nincs győztes és vesztes, illetve a fiúk inkább tekin-

tik magukat versengőnek, mint a lányok (*Campbell*, 2013). Közismert, hogy számos fontos és magas fizetést jelentő foglalkozás versenyzői környezettel jár, így nem meglepő, hogy a nők alulreprezentáltak ilyen munkakörökben. A kísérleti közgazdaságtan az utóbbi 15 évben sok hasznos megállapítással járult hozzá ahhoz, hogy megértsük, mi is áll a versengésben megmutatkozó nemek közötti különbségek mögött.

Az első versengéssel kapcsolatos kísérletet *Gneezy és szerzőtársai* (2003) végezte. Izrael egyik legnevesebb műszaki egyetemén (ahová csak erős versenyben lehet felvételt nyerni) a hallgatóknak azt a feladatot adták, hogy találjanak ki tizenöt perc alatt számítógépes környezetben minél több labirintusból. Amikor a diákok a megoldott labirintusok száma utána kapták a díjazásukat (darabbér), nem volt számottevő különbség a fiúk és a lányok teljesítménye között. A következő körben azonban a fizetés versenyzői volt. Három fiú és három lány került egy csoportba, és csak a csoportban a legjobb teljesítményt elérő alany kapott pénzt, de ő hatszor annyit, mint a darabbér szerinti díjazáskor.<sup>3</sup> Ekkor a fiúk teljesítménye szignifikánsan megnőtt a darabbéres esethez képest, míg a lányoké nem változott. Tehát a fiúk lényegesen jobb teljesítményt nyújtottak a versenykörnyezetben, mint a lányok.

A darabbéres és a versenyzői kifizetés között azonban két fontos különbség van. Egyrészt a versengés mellett a kifizetés függ mások teljesítményétől, másrészt ekkor bizonytalanabb is a kifizetés a darabbérhez viszonyítva, és ahogyan arról már volt szó, a nők kockázatkérülőbbek lehetnek. A szerzők úgy kényszerítették el a versenyzőket és a kockázatkérülés hatását, hogy egy harmadik körben (véletlen fizetés) a résztvevők közül a megoldott labirintusok alapján csak egy véletlenszerűen kiválasztott hallgató kapott a versengésnek megfelelő díjazást. Így megmaradt a kifizetés bizonytalansága, de nem volt verseny. Ekkor a fiúk és a lányok is ugyanúgy teljesítettek, mint a darabbér esetében. Tehát az átlagos teljesítményben látott nemek közötti különbség mögött a versengés állhat.

A szerzők annak is utánajártak, hogy a csoport nemi összetétele befolyásolja-e a teljesítményt. A versenyzői díjazással járó vizsgálatot úgy is lefuttatták, hogy a csoportok egyneműek voltak. A fiúk ekkor ugyanúgy teljesítettek, mint a korábbi versenyben vegyes összetételű csoportok esetén. A lányok teljesítménye azonban szignifikánsan megnőtt, amikor csak lányok ellen kellett versenyezniük! Több, más tanulmány is hasonló eredményekre jutott (*Günther és szerzőtársai*, 2010, *Shurchkov*, 2012).

Fontos azonban megjegyezni, hogy a fiúk általában csak a fiúsabb feladatokban bizonyulnak jobbnak a lányoknál versenyhelyzetben, „lányos” feladatokban (például szöveges feladat) a tanulmányok általában nem találnak ilyen különbséget. Sőt *Cárdenas és szerzőtársai* (2012) tanulmányában, ahol a feladat kötélugrás volt, a lányok teljesítménye jobban nőtt a verseny mellett. Összességében tehát azt lehet mondani, hogy a lányok teljesítménye nem, vagy kevésbé nő, mint a fiúké, ha versenyhelyzetben találják magukat.

<sup>3</sup> A különböző körökben különböző diákok vettek részt, így az eredmények nem azt tükrözik, hogy adott egyénre mennyire hat másként a verseny-vagy nem versenykörnyezet, hanem azt, hogy a fiúk és a lányok teljesítménye átlagosan hogyan változik ilyen esetekben.

*Niederle–Vesterlund* (2007), illetve az ezt követő kísérletek arra is rávilágítottak, hogy a nők szívesebben térnek ki a versenyhelyzet elől, mint a fiúk. Például hiába nincs nemek közötti eltérés egy adott feladat sikeres elvégzésének valószínűsége között versenyhelyzetben, a lányok inkább választják a darab-bér-kifizetést egy nagyobb kifizetéssel kecsegtető, de versenyzői bér helyett.<sup>4</sup> Ez a veszteséget okoz a lányoknak hiszen ők nem vesznek részt a versenyben, ami adott esetben sokkal nagyobb nyereséget hozna számukra.

A versengési preferenciákban mért nemek közötti különbség már óvodában megjelenik (*Sutter–Glätzle–Rützler*, 2014), és fennmarad az életpálya teljes szakaszán (*Mayr és szerzőtársai*, 2012), bár a versengésre való hajlam változik valamelyest a korral, és fordított U alakot ír le. A társadalmi háttér is befolyásolja a versengési preferenciákat: minél magasabb szintvonalú valakinek a társadalmi háttere, annál inkább versengő. Ám úgy tűnik, amíg a rosszabb társadalmi háttérű gyerekek esetében nincs különbség a nemek között a versengést illetően, jobb háttér esetén a fiúk jóval inkább hajlandók versenyezni (*Bartling és szerzőtársai*, 2012).

A versengési hajlamot befolyásoló tényezők azonosítása mellett fontos kérdés, hogy milyen intézményi változtatásokkal lehetne csökkenteni a versengési hajlamban meglévő nemek közötti különbséget. Társadalmi szinten jelentős veszteséget okozhat, ha jó teljesítményt nyújtó nők nem mernek beállni a versenybe, és így nem kerülnek olyan iskolákba vagy munkakörökbe, ahol teljesítményük kiteljesedhetne. Mivel láttuk, hogy nők a nők ellen szívesebben versenyeznek, azonban férfiak ellen kevésbé, a versenyt lehetne úgy torzítani, hogy a nők nagyobb kedvet kapjanak hozzá. Például ha nemcsak a legjobb teljesítményt, de a legjobb női teljesítményt is díjazzuk, akkor a nők szívesebben vállalnák a versenyt. *Balafoutas–Sutter* (2012) valamint *Niederle és szerzőtársai* (2012) kísérletekben bemutatta, hogy ezek az elképzelések működnek a kísérletekben, és valóban több jó teljesítményt nyújtó nő vállalja a versenyt. Egyértelmű, hogy ebben a témában további kutatásra van szükség.

A versengési preferenciák jelentősen befolyásolhatják, hogy egy adott személy hogyan teljesít az iskolában/tanulásban, illetve a munkahelyen. A felvételi eredményeket (*Ors és szerzőtársai*, 2013) vagy a szakmai versenyeken való eredményeket például könnyen befolyásolhatja a versengési preferencia (*Iriberry–Rey–Biel*, 2018), de a továbbtanulási döntésre is hatással lehet (*Buser és szerzőtársai*, 2014). A munkahelyválasztásban is szerepet játszik a versengéssel szembeni magatartás. *Manning–Saidi* (2010), illetve *Flory és szerzőtársai*, (2015) brit, illetve amerikai adatokon mutatják be, hogy a nők kevésbé választanak versenyzői munkahelyet, illetve *Reuben és szerzőtársai* (2017) szerint a versengésben és önbizalomban tapasztalt nemek közötti különbségek képesek megmagyarázni a jövőre vonatkozó bérvárakozásokban látott nemek közötti különbségek majdnem egyötödét.

<sup>4</sup> Kockázati preferenciákat figyelembe véve is igaz ez az állítás.

Összességében tehát azt lehet mondani, hogy a versengési preferenciában fellelhető nemek közötti különbség az egyik legrobustusabb megfigyelése a kísérleti közgazdaságtannak, és hogy e különbségek részben magyarázhatják a későbbi nemek közötti eltérő iskolai, illetve munkahelyi eredményeket is.

### Társas preferenciák

A társas preferenciákat legegyszerűbben úgy írhatjuk le, hogy az egyén hasznosságát nem csak a saját kifizetése határozza meg, hanem másoké is. Így az altruizmus, az irigység, az egyenlőtlenséghez való viszony vagy a kölcsönöség mind a társas preferenciák megnyilvánulása lehet. Általában a nőket társasabbnak – önzetlenebbnek, együttműködőbbnek stb. – gondoljuk, hiszen például az olyan szakmában is, ahol emberekkel kell inkább együttműködni (ápoló, tanár stb.) jelentősen több nő van. De tényleg ez a helyzet?

A társas preferenciákat ösztönzött feladatok segítségével szokták vizsgálni a kísérletekben. Az elosztásra vonatkozó preferenciákat legegyszerűbben a diktátorjátékkal lehet elemezni, amelynek során az egyik fél feloszt maga és egy másik fél között egy bizonyos pénzösszeget. Mivel a kísérlet általában anonim, és a résztvevők nem ismerik egymást, így társas preferenciák (például nagylelkűség) hiányában azt várjuk, hogy a felosztó nem ad semmit a másik félnek. A másik félnek adott összeget az altruizmus megnyilvánulásának szokták tekinteni.<sup>5</sup> Ha csak a másik félnek adott összeget nézzük, akkor nincsenek egyértelmű eredmények arról, hogy a nők nagylelkűbbek-e (*Croson–Gneezy*, 2009, *Engel*, 2011, *Niederle*, 2015).

A másik klasszikus játékban, az ultimátumjátékban az a különbség a diktátorjátékhoz képest, hogy a másik fél szerepe nem passzív. Ha a másik fél elfogadja a felajánlott összeget, akkor a felosztás megvalósul, ha azonban elutasítja, akkor mindkét fél üres kézzel távozik. Az ultimátumjáték értelmezése nem olyan tiszta, mint a diktátorjátéké, ugyanis a felosztó fél döntését nemcsak az altruizmus határozza meg, hanem a kockázatkerülés is, hiszen el szeretné kerülni, hogy a másik fél elutasítsa az ajánlatát. Nem is rajzolódik ki egységes kép a nemek közötti különbségeket illetően, valamikor a férfiak, máskor a nők ajánlanak fel magasabb összeget.

Hasonlóan vegyes a kép egy harmadik klasszikus játékban, a bizalomjátékban is, ahol az első fél egy adott összegből átküldhet valamennyit a második félnek. Az átküldött összeg megnő (leggyakrabban megháromszorozódik), majd a második fél arról dönt, hogy ebből a megnövekedett összegből mennyit küld vissza az első félnek. *Croson–Gneezy* (2009) ezen kísérletek kapcsán megjegyezte, hogy a nők döntései változékonnyabbak, mint a férfiakéi, úgy tűnik, hogy rájuk jobban hatnak a kísérlet apró részletei.

A társas preferenciák közé tartozik az együttműködés képessége, amit kísérletekben leggyakrabban a fogolydilemmával, annak általánosításával, a közjószágjátékkal, illetve egyéb társadalmi dilemmát modellező játékokkal szoktak

<sup>5</sup> *List* (2007) és *Bardsley* (2008) megmutatták, hogy a kísérlet kis változtatásával könnyen elérhető, hogy a résztvevők ne legyenek altruisták, így a diktátorjátékban megfigyelt nagylelkűség nem csupán az altruizmus, hanem a kísérlet felépítésének is lehet a következménye.



mérni. Ezen játékok egyik legfőbb tulajdonsága az, hogy egyéni szempontból a domináns stratégia az, ha az alany önző módon viselkedik, azonban a társadalmi összhasznosságot az önzetlen viselkedés maximalizálja. A tanulmányok rendszerint arra a következtetésre jutottak, hogy a nemek között nincs alapvető különbség a felajánlott összegek között, ha a pár neme nem ismert, de a vegyes párosokban a nők kooperatívabbak, mint a férfiak, azonban ha tisztán férfi és női párokat hasonlítunk össze, akkor a férfiak esetében látunk több együttműködést (*Balliet és szerzőtársai*, 2011).

A társas preferenciák kapcsán érdemes megemlíteni az alkudozás/tárgyalás (*negotiation*) során megmutatkozó nemi különbségeket is. A nők kevésbé harciasak az alkuk során, kevesebb pénzt kérnek, illetve kevésbé kezdenek egyáltalán alkuba (*Säve-Söderbergh*, 2007, *Small és szerzőtársai*, 2007). *Bowles és szerzőtársai* (2005) megfigyelése szerint a nők jobban alkudoznak, ha másokért teszik azt, mintha magukért, míg a férfiaknál nincs ilyen különbség. Ez lehet amiatt, hogy a nők másokkal gondoskodóbbak, mint magukkal, de azért is, mert esetleg félnek a negatív reakcióktól, ha túl erőteljesen állnak ki magukért. *Bowles és szerzőtársai* (2007) szerint ez utóbbi valós félelem: a kísérletben a résztvevők általában negatívabban értékelték azt, amikor nők harcoltak a magasabb bérért.

Összességében tehát azt látjuk, hogy bár a laboratóriumi körülmények között mért társas preferenciákban nem nagyon van különbség a nemek között, de lényeges eltérések lehetnek olyan jellemzőkben, mint például az alkuképesség.

## Végszó

Mennyire fontosak a nemek közötti preferenciakülönbségek? *Niederle* (2015) megjegyezte, hogy érzése szerint két tábor van a nemi különbségeket tanulmányozó kutatók között. Az egyik tábor a két nem közötti különbségeket hangsúlyozza, míg a másik a hasonlóságokat. Az eddig bemutatott eredmények alapján látható, hogy a preferenciákat tekintve a helyzet nem ilyen egyszerű: az adott helyzettől függ, hogy különbségeket találunk a nemek között vagy hasonlóságokat. Versengés tekintetében a tanulmányok nagyjából egyetértenek abban, hogy a férfiak versengőbbek. A kockázati preferenciák és a társas preferenciák esetében már nem egyértelmű a helyzet. A nők talán inkább kockázatkérülők, mint a férfiak, de ez területtől, helyzettől, illetve mérési módszertől is függ, a társas preferenciák esetében pedig még kevésbé tiszta a kép. Fontos megjegyezni, hogy bár a laboratóriumi kísérletek előnye az, hogy a hatások jól elkülöníthetők, és így nagyobb bizonyossággal tudjuk megállapítani a nemek közötti különbségek létét, azonban azok a statisztikailag számottevő eltérések, amelyeket a laborban találunk, nem biztos, hogy a valós életben is valóban jelentősek, azaz lehet, hogy a mindennapokban elhanyagolható a hatásuk. Ráadásul, bár azt, hogy a nem kognitív tényezőknek az iskolában,



a munkaerőpiacon vagy az élet egyéb szegmenseiben nagy hatásuk van, már sokan kutatták (például *Borghans és szerzőtársai*, 2008, *Manning–Swaffield*, 2008), arról azonban még keveset tudunk, hogy a nemek közötti preferenciakülönbségeknek mekkora a szerepe a nemek között eltérő életkimenetekben.

## Hivatkozások

- BALAFOUTAS, L.–SUTTER, M. (2012): [Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory](#). *Science*, Vol. 335. No. 6068. 579–582. o.
- BALLIET, D.–LI, N. P.–MACFARLAN, S. J.–VAN VUGT, M. (2011): [Sex differences in cooperation: a meta-analytic review of social dilemmas](#). *Psychological Bulletin*, Vol. 137. No. 6. 881–909. o.
- BARDSLEY, N. (2008): [Dictator game giving: altruism or artefact?](#) *Experimental Economics*, Vol. 11. No. 2. 122–133. o.
- BARTLING, B.–FEHR, E.–SCHUNK, D. (2012): [Health effects on children's willingness to compete](#). *Experimental Economics*, Vol. 15. No. 1. 58–70. o.
- BERTRAND, M. (2011): *New Perspectives on Gender*, Megjelent: *Handbook of Labor Economics*. Elsevier, Vol. 4. Part B. 1543–1590. o.
- BONIN, H.–DOHMEN, T.–FALK, A.–HUFFMAN, D.–SUNDE, U. (2007): [Cross-sectional earnings risk and occupational sorting: The role of risk attitudes](#). *Labour Economics*, Vol. 14. No. 6. 926–937. o.
- BORGHANS, L.–DUCKWORTH, A. L.–HECKMAN, J. J.–WEEL, B. TER (2008): [The Economics and Psychology of Personality Traits](#). *Journal of Human Resources*, Vol. 43. No. 4. 972–1059. o.
- BOWLES, H. R.–BABCOCK, L.–MCGINN, K. L. (2005): [Constraints and triggers: situational mechanics of gender in negotiation](#). *Journal Personality Social Psychology*, Vol. 89. No. 6. 951–965. o.
- BOWLES, H. R.–BABCOCK, L.–LAI, L. (2007): [Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations. Sometimes it does hurt to ask](#). *Organizational Behavior Human Decision Processes*, Vol. 103. No. 1. 84–103. o.
- BUSER, T.–NIEDERLE, M.–OOSTERBEEK, H. (2014): [Gender, Competitiveness, and Career Choices](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129. No. 3. 1409–1447. o.
- CÁRDENAS, J. C.–DREBER, A.–VON ESSEN, E.–RANEHILL, E. (2012): [Gender differences in competitiveness and risk taking: Comparing children in Colombia and Sweden](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 83. No. 1. 11–23. o.
- CAMPBELL, A. (2013): *A Mind Of Her Own. The evolutionary psychology of women*. Oxford University Press, Oxford.
- CHARNESS, G.–GNEEZY, U. (2012): [Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking](#). *Journal of Economic Behavior and Organization*. *Gender Differences in Risk Aversion and Competition*, Vol. 83. No. 1. 50–58. o.
- CROSETTO, P.–FILIPPIN, A. (2013): [The “bomb” risk elicitation task](#). *Journal of Risk Uncertainty*, Vol. 47. No. 1. 31–65. o.
- CROSETTO, P.–FILIPPIN, A. (2016): [A theoretical and experimental appraisal of four risk elicitation methods](#). *Experimental Economics*, Vol. 19. No. 3. 613–641. o.
- CROSON, R.–GNEEZY, U. (2009): *Gender Differences in Preferences*. *Journal of Economocs Litarature* Vol. 47. No. 2. 448–474. o.
- DITTRICH, M.–LEIPOLD, K. (2014): [Gender differences in time preferences](#). *Economics Letters*, Vol. 122. No. 3. 413–415. o.
- DOHMEN, T.–FALK, A. (2011): [Performance Pay and Multidimensional Sorting: Productivity, Preferences, and Gender](#). *American Economic Review*, Vol. 101. No. 2. 556–590. o.
- DOHMEN, T.–FALK, A.–HUFFMAN, D.–SUNDE, U.–SCHUPP, J.–WAGNER, G. G. (2011): [Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants, and Behavioral Consequences](#). *Journal of the European Economic Association*, Vol. 9. No. 3. 522–550. o.
- ECKEL, C. C.–GROSSMAN, P. J. (2002): [Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk](#). *Evolution & Human Behavior*, Vol. 23. No. 4. 281–295. o.
- ENGEL, C. (2011): [Dictator games: a meta study](#). *Experimental Economics*, Vol. 14. No. 4. 583–610. o.
- FLORY, J. A.–LEIBBRANDT, A.–LIST, J. A. (2015): [Do Competitive Workplaces Deter Female Workers? A Large-Scale Natural Field Experiment on Job Entry Decisions](#). *The Review of Economics Studies*, Vol. 82. No. 1. 122–155. o.
- GNEEZY, U.–NIEDERLE, M.–RUSTICHINI, A. (2003): [Performance in Competitive Environments: Gender Differences](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118. No. 3. 1049–1074. o.
- GNEEZY, U.–POTTERS, J. (1997): [An Experiment on Risk Taking and Evaluation Periods](#). *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 112. No. 2. 631–645. o.
- GÜNTHER, C.–EKINCI, N. A.–SCHWIEREN, C.–STROBEL, M. (2010): [Women can't jump? – An experiment on](#)

- competitive attitudes and stereotype threat. *Journal of Economics Behavior and Organisation*, Vol. 75. No. 3. 395–401. o.
- HOLT, C. A.–LAURY, S. K. (2002): [Risk Aversion and Incentive Effects](#). *American Economic Review* Vol. 92. No. 5. 1644–1655. o.
- IRIBERRI, N.–REY-BIEL, P. (2018): [Competitive Pressure Widens the Gender Gap in Performance: Evidence from a Two-stage Competition in Mathematics](#). *Economics Journal*, július 31.
- LE, A. T.–MILLER, P. W.–SLUTSKE, W. S.–MARTIN, N. G. (2011): [Attitudes towards economic risk and the gender pay gap](#). *Labour Economics*, Vol. 18. No. 4. 555–561. o.
- LIST, J. A. (2007): [On the Interpretation of Giving in Dictator Games](#). *Journal of Political Economy*, Vol. 115. No. 3. 482–493. o.
- MANNING, A.–SAIDI, F. (2010): [Understanding the Gender Pay Gap: What's Competition Got to Do with it?](#) *ILR Review*, Vol. 63. No. 4. 681–698. o.
- MANNING, A.–SWAFFIELD, J. (2008): [The gender gap in early-career wage growth](#). *Economics Journal*, Vol. 118. No. 530. 983–1024. o.
- MAYR, U.–WOZNIAK, D.–DAVIDSON, C.–KUHN, D.–HARBAUGH, W. (2012): [Competitiveness across the life span: The feisty fifties](#). *Psychology and Aging*, Vol. 27. No. 2. 278–285. o.
- NIEDERLE, M. (2015): *Gender*. Megjelent: *Handbook of Experimental Economics*. Princeton University Press, 481–563. o.
- NIEDERLE, M.–SEGAL, C.–VESTERLUND, L. (2012): [How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness](#). *Management Science*, Vol. 59. No. 1–16. o.
- NIEDERLE, M.–VESTERLUND, L. (2007): [Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?](#) *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 122. No. 3. 1067–1101. o.
- ORS, E.–PALOMINO, F.–PEYRACHE, E. (2013): [Performance Gender Gap: Does Competition Matter?](#) *Journal of Labor Economics*, Vol. 31. No. 3. 443–499. o.
- REUBEN, E.–WISWALL, M.–ZAFAR, B. (2017): [Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender](#). *The Economics Journal*, Vol. 127. No. 604. 2153–2186. o.
- SÄVE-SÖDERBERGH, J. (2007): *Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success*. Working Paper Series, No. 7. Stockholm University, Swedish Institute for Social Research.
- SHURCHKOV, O. (2012): [Under Pressure: Gender Differences in Output Quality and Quantity under Competition and Time Constraints](#). *Journal of the European Economic Association*, Vol. 10. No. 5. 1189–1213. o.
- SMALL, D. A.–GELFAND, M.–BABCOCK, L.–GETTMAN, H. (2007): [Who goes to the bargaining table? The influence of gender and framing on the initiation of negotiation](#). *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 93. No. 4. 600–613. o.
- SUTTER, M.–GLÄTZLE-RÜTZLER, D. (2014): [Gender Differences in the Willingness to Compete Emerge Early in Life and Persist](#). *Management Science*, Vol. 61. No. 10. 2339–2354. o.
- WANG, M.–RIEGER, M. O.–HENS, T. (2016): [How time preferences differ: Evidence from 53 countries](#). *Journal of Economic Psychology* Vol. 52. 115–135. o.
- WEBER, E. U.–BLAIS, A. R.–BETZ, N. E. (2002): [A domain-specific risk-attitude scale: measuring risk perceptions and risk behaviors](#). *Journal of Behavioral Decision Making*, Vol. 15. No. 4. 263–290. o.

## K6.2. Nemek közötti különbségek a kognitív képességek munkahelyi használatában

PETŐ RITA & REIZER BALÁZS

Az elmúlt évtizedekben a nők bérhátránya világszerte főként azért csökkent, mert a nők átlagos iskolai végzettségi szintje relatíve emelkedett a férfiakéhoz képest, így a nők egyre kevésbé szegregálódtak alacsony bérű és alacsony képességű nyű foglalkozásokba (*Blau–Kahn*, 2000). E folyamat hatására ma már a nők foglalkozáson *belüli* bérhátránya nagyobb, mint a foglalkozások *közötti* bérhátránya. *Black–Spitz–Oener* (2010) azt is megmutatta, hogy a nők foglalkozáson belüli bérhátránya jelentős részben abból fakad, hogy a nők kevesebbet használják a kognitív képességeket, mint az azonos foglalkozású férfiak. Ez meglepő eredmény, hiszen a foglalkozásokat egy részletes feladatlistával definiálják, ami megmondja, hogy az adott foglalkozásban a munkavállalónak milyen feladatokat kellene ellátnia (*ISCO*, 2008). Így, ha a foglalkozások definíciója pontos, akkor a nemek között nem lehetnének szisztematikus különbségek a foglalkozásokon belüli képességhasználatban.

A témához kapcsolódó tanulmányunkban (*Pető–Reizer*, 2018) azt vizsgáltuk, hogy mi okozhatja a nők lemaradását a munkahelyi képességhasználatban. Ehhez a Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)<sup>1</sup> nevű kérdőívet használtuk fel. A kérdőív közvetlenül megkérdezte, hogy a munkavállalók milyen gyakran végeznek egyes tevékenységeket (például táblázatkezelő használat, levélírás stb.) és a válaszokból standardizált képességhasználati indexeket készítenek.

Eredményeink alapján a nők képességhasználati 0,2–0,3 szórás egységnyi hátránya megfelel annak, mintha 4 iskolai évvel kevesebbet végeztek volna az azonos foglalkozású férfiakéhoz képest. A hátrány nem tűnik el akkor sem, ha kiszűrjük a demográfiai és munkahelyi tulajdonságokban lévő egyéb különbségeket. A nők képességhasználati lemaradása a PIAAC-felmérésben vizsgált mind a 16 országban, és az összes végzettségi szinten megjelenik. Ráadásul a PIAAC kérdőívben szereplő matematikai és olvasási teszt segítségével azt is igazolni tudjuk, hogy a nők képességhasználati lemaradását nem a szükséges képességek hiánya okozza.

Végezetül megmutatjuk, hogy a képességhasználatban lévő nemek közötti különbségek eltűnnek, ha kiszűrjük a házimunkával eltöltött idő hatását: azok a nők, akik több házimunkát végeznek, kevésbé képességintenzív feladatokat látnak el a munkahelyükön is, mint a megegyező foglalkozású, végzettségű és azonos matematikai/olvasási teszt eredményeket elérő férfiak.

Eredményeinkből az következik, hogy a foglalkozások *közötti* szegregációt csökkentő intézkedések nem tudják megszüntetni a nemek közötti munkahelyi különbségeket. Emellett azt találjuk, hogy a munkahelyi és otthoni tevékenységek szorosan összefüggenek, ezért a munkahelyi egyenlőtlenségek csökkentéséhez egyszerre kell megérteni a munkahelyi és a szabadidőben végzett feladatokat nemek szerinti megosztását.

### Hivatkozások

BLACK, S. E.–SPITZ-OENER, A. (2010): Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 92. No. 1. 187–194. o.

BLAU, F. D.–KAHN, L. M. (2000): [Gender differences in pay](#). *Journal of Economic perspectives*, Vol. 14. No. 4. 75–99. o.

ISCO (2008): "International Standard Classification of Occupations".

PETŐ RITA–REIZER BALÁZS (2018): Gender Differences in Skill Content of Jobs. Kézirat.

1 A Nemzetközi Felnőtt Képesség- és Kompetencia-mérési Program (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*) az OECD kezdeményezésére létrejött átfogó nemzetközi felmérés, amely a részt vevő országok felnőtt lakosságának különféle, a mindennapi életben és a munkavégzés során használt alapkompenciáit méri. A képességek nemzetközi összehangolt felmérése 2003-ban indult. Magyarország – szemben a 2003-as és a 2013-as hullámokkal, amelyekhez nem csatlakozott – a 2008-as kompetenciafelmérésben részt vett.

### K6.3. Motiváció, visszajelzés hatása

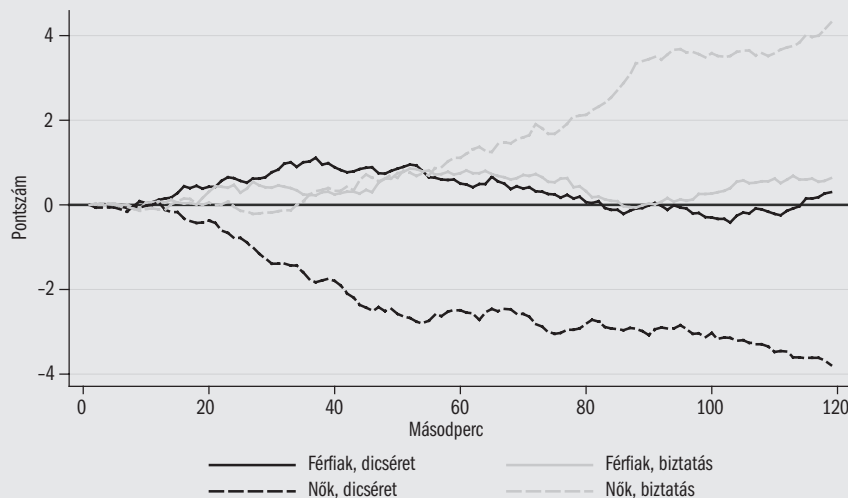
LOVÁSZ ANNA & SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A nemek közötti iskolai és munkahelyi teljesítménykülönbségeket részben az is magyarázhatja, hogy a nem kognitív tulajdonságok nemenként eltérnek egymástól (például a férfiak önbizalma általában nagyobb, a férfiak versengőbbek), és hogy az adott környezet (például a munkaerőpiac) feltételei, játékszabályai jobban kedveznek a férfiaknak a rájuk inkább jellemző tulajdonságok miatt (például a munkabértárgyalásokon sikeresebb az, aki magabiztos, illetve egy jobb pozícióért nagyobb eséllyel küzdenek azok, akik szeretik a versenyt) (Niederle, 2016).

Egy friss kutatásban (Lovász és szerzőtársai, 2017) azt vizsgáltuk, hogy a biztatás („Meg tudod csinálni!”) vagy dicséret („Szép munka!”) nem-

ként eltérően hat-e a teljesítményre. Egy online játék során az egyének véletlenszerűen kerültek a kontrollcsoportba (nem kaptak biztatást vagy dicséretet), illetve a kezelt csoportba (kaptak biztatást vagy dicséretet). A K6.3.1. ábra a kezelt és a kontrollcsoportok átlagos pontszámainak eltéréseit mutatja a játék során. A nőkre mind a biztatás (pozitív), mind a dicséret (negatív) erősebben hat, mint a férfiakra. Ezek a hatások szorosan összefüggnek a nők kisebb önbizalmával: a játékban kevésbé magabiztos férfiakra a nőkhöz hasonlóan hatott mindkét kezelés. Ez azt jelenti, hogy az egyénre szabottabb szubjektív visszajelzések növelhetik egyes (kevesbé magabiztos) csoportok, különösen a nők teljesítményét bizonyos feladatok során.

K6.3.1. ábra: A dicséret és a biztatás hatása nemenként – a kezelt és a kontrollcsoport pontszáma közötti különbség alakulása a játék során



#### Hivatkozások

LOVÁSZ ANNA–CUKROWSKA-TORZEWSKA EWA–RIGÓ MARIANN–SZABÓ-MORVAI ÁGNES (2017): [Gender Differences in the Effect of Subjective Feedback](#). Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP, No. 1705.

NIEDERLE, M. (2016): [Gender](#). Megjelent: Roth, A. E.–Kagel, J. H. (szerk.): Handbook of Experimental Economics. 2. kiadás, 481–553. o. Princeton University Press, Princeton.

## 7. EMBERI TŐKE, IV. RÉSZ EGÉSZSÉG ÉS MUNKAPIACI AKTIVITÁS A NŐK KÖRÉBEN

BÍRÓ ANIKÓ, BRANYICZKI RÉKA & ELEK PÉTER

A mentális és fizikális egészség befolyásolja a munkavégzésre való képességet. Ez hozzájárulhat a magyar nők munkapiaci aktivitásának az uniós átlagtól való elmaradásához, különösen az 50 év feletti nők körében. Ugyanakkor a munkapiaci aktivitás is befolyásolja az egészségi állapotot.

Nemzetközi irodalom alapján azt sejtjük, hogy a munkanélküliség negatív hatással van a mentális egészségre (*Thomas és szerzőtársai*, 2005, *Schaller–Stevens*, 2015), a fizikális egészségre való hatást tekintve azonban nincs konszenzus az irodalomban. A nyugdíjba vonulás egészségi hatását tekintve is vegyes eredmények születtek (például *van der Heide és szerzőtársai*, 2013, *Insler*, 2014, *Behncke*, 2012). Ismeretes ugyanakkor, hogy a rosszabb egészségi állapot negatív hatással van a foglalkoztatás valószínűségére (*García-Gómez és szerzőtársai*, 2013, *Riphahn*, 1999), valamint csökkenti a munkanélküli státusból foglalkoztatottá válás esélyét (*Stewart*, 2001).

Magyarországon az egészségi állapotra vonatkozó, egyéni szintű paneladatok hiánya miatt egyelőre kevés az ismeretünk az egészségi állapot és munkapiaci aktivitás közötti oksági összefüggésekről. Az alábbi alfejezetben adminisztratív és kérdőíves adatok alapján áttekintjük a nők egészségi állapota és munkapiaci aktivitása közötti összefüggéseket, rámutatunk az európai mintáktól való eltérésekre és a lehetséges oksági összefüggésekre.

### Egészség és munkapiaci aktivitás 50+ nők körében európai összehasonlításban, SHARE-adatok alapján

#### *Letró jellegű összefüggések*

Az ötvenévesnél idősebb nők egészségéről és munkapiaci aktivitásáról részletes adatokkal szolgál a SHARE (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) adatbázis.<sup>1</sup> A SHARE egy ingyenesen használható, nemzetközileg harmonizált, multidiszciplináris panel-adatfelvétel, amely két évenként gyűjt információt az ötvenévesnél idősebb népesség egészségéről, munkaerőpiaci helyzetéről és társadalmi-gazdasági jellemzőiről, ami lehetővé teszi, hogy összevessük a dolgozó és nem dolgozó nők egészségét.

Magyarország a kutatás negyedik, 2011-es hullámában csatlakozott,<sup>2</sup> a körülbelül 2000 háztartásból álló mintában 1700 nő szerepel, közel felük aktív korú a 2011-ben érvényes nyugdíjkorhatár szerint (50–62 éves). Mivel a 60 évesnél idősebb nők 93 százaléka nyugdíjas, a fiatalabb középkorúakra koncentrálnak: az 50–59 éves korú nők egészségi állapotát vetjük össze foglalkoztatási helyzetük alapján. Foglalkoztatott az, aki saját megítélése szerint dolgozik (alkal-

1 A SHARE 4. hullámának adatait használjuk (DOI: 10.6103/SHARE.w4.611), módszertani részletekért lásd *Börsch-Supan és szerzőtársai* (2013). A SHARE-adatfelvételt elsősorban az Európai Bizottság finanszírozta az alábbi forrásokból: FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812) és FP7 (SHARE-PREP: N° 211909, SHARE-LEAP: N° 227822, SHARE M4: N° 261982). További finanszírozók többek között a Német Oktatási és Kutatási Minisztérium, Max Planck Society for the Advancement of Science, U.S. National Institute on Aging (U01\_AG09740-13S2, P01\_AG005842, P01\_AG08291, P30\_AG12815, R21\_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG\_BSR06-11, OGH A\_04-064, HHSN271201300071C) (lásd [share-project.org](http://share-project.org)).

2 A SHARE negyedik hullámában a következő országok szerepelnek: Ausztria, Belgium, Csehország, Dánia, Észtország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Magyarország, Németország, Olaszország, Portugália, Spanyolország, Svájc, Svédország, Szlovénia. Magyarországon a következő adatfelvétel 2017-ben történt, az adatok várhatóan 2019 tavaszán válnak elérhetővé.

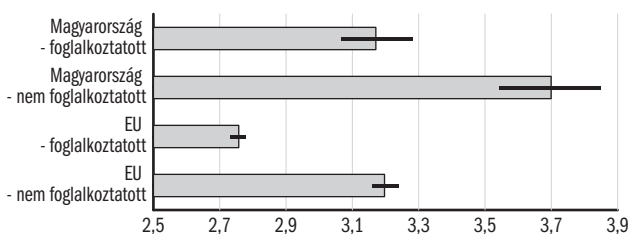


mazott vagy egyéni vállalkozó), a nem foglalkoztatott kategóriába a nyugdíjasok, a munkanélküliek és a háztartásbeliek tartoznak. A tartósan betegektől, rokkantaktól itt eltekintünk, de beszédes adat, hogy Magyarországon arányuk az 50–59 éves női korcsoportban körülbelül 16 százalék, több mint kétszerese a többi európai ország átlagának. Így a betegmintában körülbelül 280 foglalkoztatott és 170 nem foglalkoztatott szerepel. Írásunk második részében külön figyelmet fordítunk a rokkantnyugdíjasok egészségügyi indikátoraira.

Az egészségről több mutató is a rendelkezésünkre áll a SHARE-adatbázisban: a válaszadó általános egészségi állapota saját megítélése szerint, a krónikus betegségek, illetve tünetek száma, a mindennapi tevékenységeket (*ADL*: „activities of daily living”) akadályozó egészségi problémák száma, különböző betegségek előfordulása, a testtömegindex (BMI, amely a testtömeget a magassággal veti össze) és depresszió a Euro-D skála alapján.<sup>3</sup> Továbbá egy szorítóteszt eredménye is ismert, amely a marokerőt, a kézszorítás erejét méri, ami összefügg az idősök általános fizikai állapotával.

A 7.1–7.6. ábra a fenti mutatók átlagos értékét mutatja az aktív korú nők körében Magyarországon és a minta többi európai országában, a foglalkoztatási helyzet szerinti bontásban. Mind az európai, mind a magyar nők körében azt látjuk, hogy átlagosan egészségesebbek azok, akik dolgoznak. Az is szembeötlő, hogy a magyar nők egészségi állapota jellemzően rosszabb az európai átlagnál, különösen a nem foglalkoztatott csoporté.

7.1. ábra: Szubjektív egészségi állapot foglalkoztatási helyzet szerint



Megjegyzés: Átlagos szubjektív egészségi állapot saját megítélés szerint 1-től (kitűnő) 5-ig (gyenge) terjedő skálán, az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

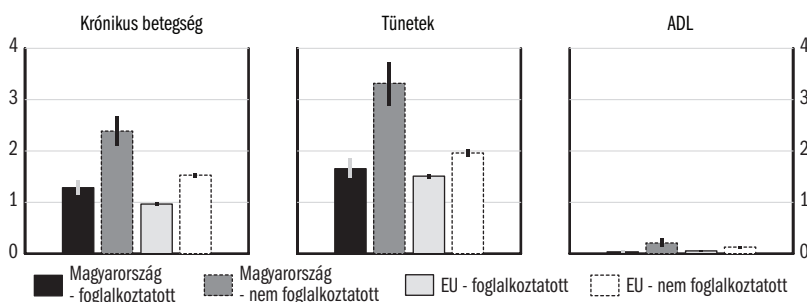
Saját megítélésük szerint a magyar foglalkoztatott nők egészsége átlagosan jó, a nem dolgozó társaiké csak a jó és az elfogadható kategória között áll, az európai átlagértékek mind a két csoportban körülbelül fél kategóriával jobbak (7.1. ábra). A nem foglalkoztatottak átlagosan több mint két krónikus betegségben szenvednek, és tüneteik száma meghaladja a kettő és felet, míg a dolgozók majdnem eggyel kevesebb betegséget és tünetet említettek Magyarországon (7.2. ábra). Mindkét mutató esetén nagyobb a nem foglalkoztatottak lemaradása az európai átlagtól. A mindennapi tevékenységeket akadályozó egészségi problémák átlagos száma a vizsgált csoportokban elenyésző.

<sup>3</sup> Euro-D a depresszió tüneteit méri és összegzi egy 12 elemű skálán (*Prince és szerzőtársai*, 1999).



A nem dolgozó magyar nők közel felének, a dolgozók több mint harmadának magas a vérnyomása (a vonatkozó európai átlagérték 32 százalék és 22 százalék), bár a két csoport közötti különbség nem szignifikáns. A szívroham, a cukorbetegség és a krónikus tüdőbetegség előfordulása esetén számottevő a különbség a foglalkoztatott és nem foglalkoztatott csoportok közt (7.3. ábra). Bár az 50–59 éves korcsoport nemcsak Magyarországon, de Európában is túlsúlyosnak minősül (25 feletti BMI-átlag), a túlsúly valószínűsége szintén magasabb a nem foglalkoztatottak között (7.4. ábra). A szorítóteszt azt mutatja, hogy gyengébb a marokereje a nem foglalkoztatottaknak (7.5. ábra).

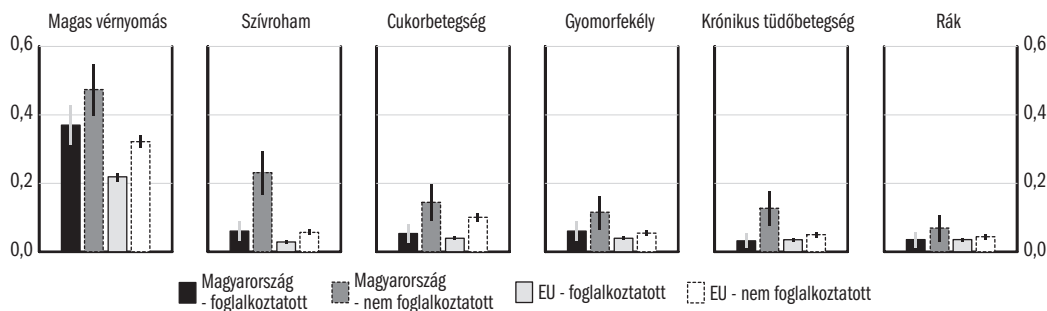
7.2. ábra: Krónikus betegségek, tünetek száma foglalkoztatási helyzet szerint



Megjegyzés: A krónikus betegségek, az egészségügyi tünetek (például hátfájás, szívpanasz, fulladás, makacs köhögés stb.) és a mindennapi tevékenységeket (ADL) akadályozó egészségi problémák átlagos száma az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

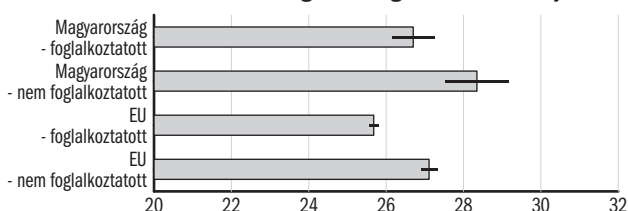
7.3. ábra: Betegségek előfordulása foglalkoztatási helyzet szerint



Megjegyzés: Különböző betegségek előfordulásának átlagos aránya az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

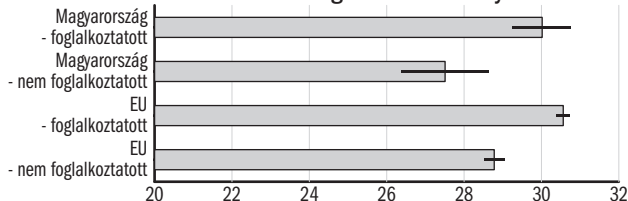
Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

A mentális egészség jobb a foglalkoztatott nők körében (7.6. ábra). A magyar és az európai átlagok a nem dolgozók esetén jelentősen eltérnek, a magyar érték magasabb négyenél, amely már klinikailag szignifikáns depresszióknak minősül.

**7.4. ábra: BMI testtömegindex foglalkoztatási helyzet szerint**

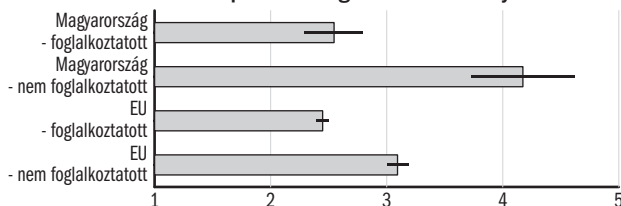
Megjegyzés: A BMI testtömegindex átlagos értéke az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

**7.5. ábra: Marokéro foglalkoztatási helyzet szerint**

Megjegyzés: Az átlagos szorítóerő (kilogramm) az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

**7.6. ábra: Depresszió foglalkoztatási helyzet szerint**

Megjegyzés: A depresszió átlagos mértéke az Euro-D skálán az 50–59 éves nők körében. Az átlag 95 százalékos konfidenciaintervalluma látható.

Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

### *Egészséget és munkapiaci aktivitást befolyásoló tényezők kiszűrése*

Azt látjuk, hogy a foglalkoztatott nők jellemzően fizikálisan és mentálisan is egészségesebbek, mint a nem foglalkoztatottak. A jelenség mögött több összefüggés is állhat: lehet, hogy a munka aktívabb, egészségesebb életmóddal jár együtt, de az is előfordulhat, hogy a nem dolgozó nők rosszabb mentális és fizikai egészségi állapotuk miatt szorulnak vagy lépnek ki a munkaerőpiacról. Bár oksági kapcsolatokat a keresztmetszeti SHARE-adatokon nem tudunk kimutatni, érdemes megnézni, hogy a foglalkoztatottak akkor is egészségesebbek-e, ha azonos életkorú, iskolai végzettségű, családi állapotú és azonos típusú településen élő egyéneket vetünk össze Magyarországon.

A 7.1. táblázat három lineáris regresszió eredményeit mutatja, ahol a függő változó sorban a szubjektív egészség (1: kitűnő – 5: gyenge), a krónikus

betegségek száma és a marokerő (kilogramm). Mindhárom mérőszám szerint – a demográfiai jellemzőkre kontrollálva is – egészségesebbek a dolgozó nők.

**7.1. táblázat: Az egészségi állapot mutatóinak átlagos eltérései foglalkoztatás szerint, a demográfiai és társadalmi-ökonómiai tényezők kiszűrésével, Magyarországon az 50–59 éves nők körében**

	Szubjektív egészség (1)	Krónikus betegségek száma (2)	Marokerő (3)
Foglalkoztatott	-0,364*** (0,123)	-0,707*** (0,208)	1,908** (0,932)
Kontrollváltozók	igen	igen	igen
A megfigyelések száma	334	334	326
R <sup>2</sup>	0,167	0,188	0,095

Megjegyzés: Robusztus standard hibák zárójelben.

Kontrollváltozók: *életkorváltozók* (korévben és kor négyzete), *iskolai végzettség* (5 ISCED kategória), *családi állapot* (házas vagy élettársi, egyedülálló, özvegy), a *település típusa* (öt kategória a nagyvárositól a vidéki, falusi környezetig).

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

Forrás: Saját számítás SHARE-adatok alapján.

Szintén a SHARE-adatbázis alapján *Kézdi–Divényi* (2012) azt találta, hogy a legjobb egészségű és kognitív képességű 50–59 éves egyének foglalkoztatási esélye Magyarországon egyenlő az európai átlaggal, míg az egyre rosszabb állapotúak esélye egyre távolabb áll az európai átlagtól. Azt is kimutatták, hogy a német és magyar foglalkoztatási arány közötti különbség csökken, ha a demográfiai mutatókon túl a kognitív készségekre és az egészségi állapot eloszlására is kontrollálunk. Részben reprodukálva ezeket a lineáris modelleket (ahol a függő változó ismét az egyén foglalkoztatottsága), azt kapjuk eredményül, hogy az 50–59 éves magyar nők foglalkoztatásának 20 százalékpontos lemaradása a német nőktől 12 százalékpontonra csökkenne, ha a demográfiai összetételen túl a népesség egészségi állapota is megegyezne a német átlaggal (7.2. táblázat).

**7.2. táblázat: Az országok közötti foglalkoztatási arányok eltérése életkor, iskolai végzettség, településtípus és egészségi állapot eloszlására kontrollálva, az 50–59 éves nők körében**

	Foglalkoztatás (1)	Foglalkoztatás (2)	Foglalkoztatás (3)
Magyarország	-0,200*** (0,0503)	-0,162*** [0,0511]	-0,122** (0,0512)
Országindikátorok (referencia: Németország)	igen	igen	igen
Életkorváltozók	igen	igen	igen
A település típusa	igen	igen	igen
Iskolai végzettség	-	igen	igen
Az egészségi állapot változói	-	-	igen
A megfigyelések száma	5 614	5 542	5 326
R <sup>2</sup>	0,130	0,181	0,211

Megjegyzés: Robusztus standard hibák zárójelben.

Kontrollváltozók: *életkorváltozók* (korévben és kor négyzete), *iskolai végzettség*

(ISCED alapján), *település típusa* (öt kategória a nagyvárositól a vidéki, falusi környezetig), *egészségi állapot* (krónikus betegségek száma, marokerő, szubjektív egészség).

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

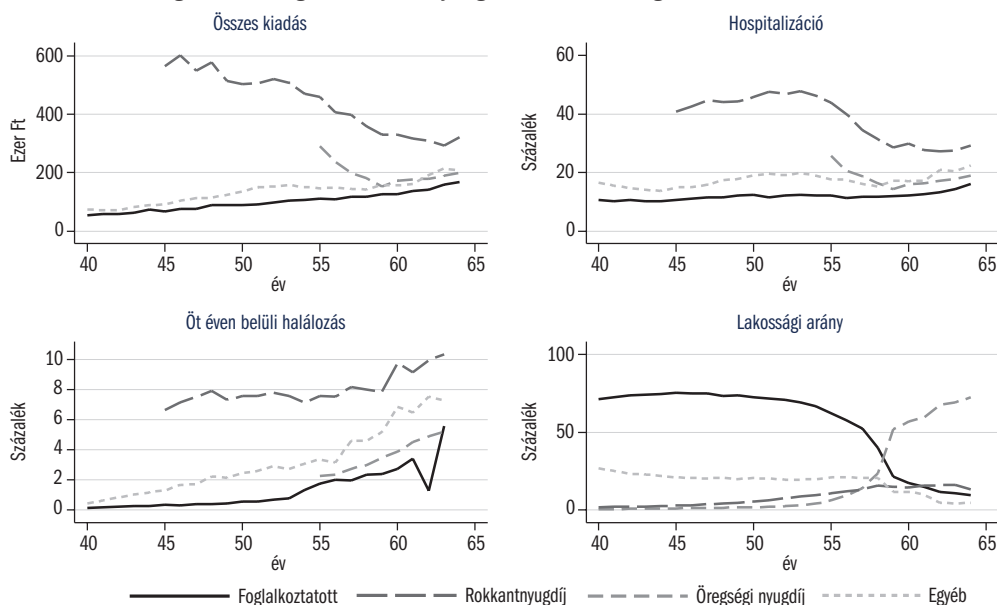
Forrás: Saját szerkesztés SHARE-adatok alapján.

## Munkapiaci státus, egészségügyi kiadások és halálozás összefüggései

### *Egészségügyi kiadások és halálozás munkapiaci státus szerint*

Az MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet Adatbankjában rendelkezésre álló egyéni szintű, a lakosság véletlenszerűen kiválasztott 50 százaléka kiterjedő, 2003–2011 közötti időszakra vonatkozó adminisztratív paneladatbázis közvetlen betegséginformációkat nem, viszont az egészségügyi ellátás igénybevételére és a halálózásra vonatkozó adatokat, valamint munkapiaci információkat tartalmaz, és ezekből következtetni lehet az egészségi állapot és munkapiaci státus összefüggésére. Így ezekkel az adatokkal ki tudjuk egészíteni a SHARE-adatok alapján gyűjtött ismereteinket.

**7.7. ábra: Egy főre jutó egészségügyi kiadás, a kórházi tartózkodás aránya, öt éves halálozási valószínűség és lakossági létszamarány foglalkoztatási kategória szerint, 40–64 éves nők**



Megjegyzés: Az adatok 2011-re vonatkoznak, kivéve az öt éves halálozási valószínűségeket, amelyek 2006-ra.

Forrás: Saját számítás MTA KRTK KTI adminisztratív adatbázisa alapján.

A 7.7. ábra mutatja a 2011. évi átlagos egészségügyi kiadást (a járóbeteg-ellátási, fekvőbeteg-ellátási és vényre felírt gyógyszerkiadások összegét), a kórházi tartózkodás valószínűségét, valamint a 2006. évtől számított öt éves halálozási

valószínűséget az életkor függvényében a foglalkoztatott, a rokkantnyugdíjban és öregségi nyugdíjban részesülő, valamint a fenti három kategória egyikebe sem tartozó nőkre. A különböző foglalkoztatási kategóriák 2011-es lakosságbeli arányát az ábra jobb alsó panelje tartalmazza.<sup>4</sup>

Látható, hogy a 45–54 éves korosztályban egy rokkantnyugdíjban részesülő nőre 4–8-szor több egészségügyi kiadás jut, mint egy foglalkoztatottra. Az ábrán nem mutatjuk, de a kategórián belül az eltérés hasonló (4–10-szeres) a fekvő- és gyógyszerkiadás esetén, de csak háromszoros a járóbeteg-kiadások esetén. Ebben a korosztályban az éves kórházi tartózkodási valószínűség 10–12 százalék a foglalkoztatott nők, és annak többszöröse, 41–46 százalék a rokkantnyugdíjas nők esetében. Mindezek a rokkantnyugdíjasok drasztikusan rosszabb egészségi állapotára utalnak, amit a 7.7. ábra bal alsó panelje is megerősít, amely az öt éven belüli halálozási valószínűséget mutatja életkor és foglalkoztatási kategória szerint. A 45–54 éves korosztályban a rokkantnyugdíjas nők 7 százalékos valószínűséggel halnak meg öt éven belül, míg a foglalkoztatottak 1 százaléknál sokkal kisebb valószínűséggel.

Az ábrák kisebb különbséget mutatnak az öregségi nyugdíjban részesülők és a nyugdíjkorhatár után tovább foglalkoztatottak egészségügyi adatai között. 2011-ben az előrehozott öregségi nyugdíjkorhatár 59 év volt, és ekkor ment nyugdíjba az ötvenes éveikben foglalkoztatottak többsége. Ezen életkor felett az öregségi nyugdíjasok egészségügyi kiadása és halálozási valószínűsége csak kismértékben haladta meg a tovább foglalkoztatottakét. Ez arra utal, hogy ugyan az öregségi nyugdíj esetében is érvényesül az, hogy a viszonylag egészségesebbek nagyobb arányban dolgoznak tovább, de az egészségi állapotnak itt kevesebb szerepe van, mint a korábbi életkorokban a rokkantnyugdíjba vonulás esetén. Természetesen elméletileg az is lehet, hogy az öregségi nyugdíjasok és a tovább dolgozók egészségügyi kiadásai önmagában a nyugdíjba vonulás miatt különböznek. Azonban mint Bíró–Elek (2018) kimutatta, a nyugdíjba vonulás rövid távon éppenséggel csökkenti a szakellátás keretében orvoshoz fordulás és gyógyszerfogyasztás valószínűségét, ez a mechanizmus tehát nem magyarázza az öregségi nyugdíjasok foglalkoztatottakhoz képest némileg magasabb egészségügyi kiadásait.

Végezetül az „egyéb” kategóriába tartozó – nem dolgozó és nyugellátást sem kapó – nők halálozási valószínűsége a foglalkoztatottakhoz képest jelentősen nagyobb, de a rokkantnyugdíjasokhoz képest kisebb, egészségügyi kiadásaik pedig csak némiképp nagyobbak a foglalkoztatottakénál.

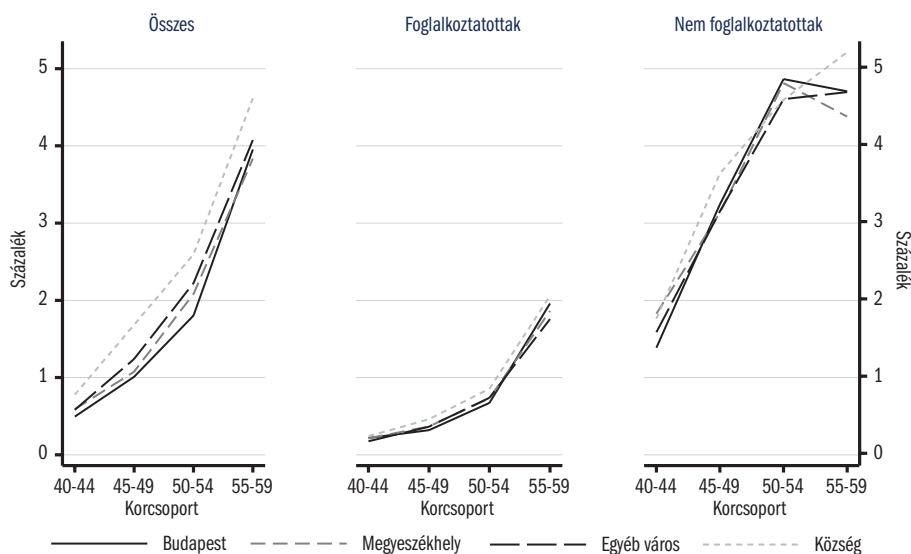
### *Összefüggések a településtípussal*

A fenti eredmények minimális módosulással akkor is megmaradnak, ha regressziós keretben kontrollálunk a helyi kínálati és keresleti tényezőkre a lakóhely megyéjével és településtípusával. Vizsgáljuk meg közelebbről az ötéves halálozási valószínűségek alakulását településtípusok szerint! A 7.8. ábra bal

<sup>4</sup> A kiadási adatok éves szintűek, így éves szinten végezzük az elemzést. Foglalkoztatottnak azt tekintjük, aki az év során legalább hat hónapot dolgozott, öregségi, illetve rokkantnyugdíjasnak pedig azt a nem foglalkoztatottat, aki az év során legalább hat hónapig részesült az adott ellátásban. A 7.7. ábrán csak ott szerepeltetjük az adatokat, ahol az adott kategória korcsoporton belüli aránya 2011-ben elért egy minimális küszöbértéket.

oldali paneljén látszik, hogy a 40–54 éves női korosztályban a községekben a nyers halálozási mutató mintegy másfélszerese a fővárosi mutatónak (a megyeszékhelyeken és az egyéb városokban a két érték között van a valószínűség, az 55–59 éves korosztályban pedig kicsit kiegyenlítettebbek az adatok).<sup>5</sup> Ugyanakkor a középső és a jobb oldali panel szerint külön-külön a foglalkoztatottakon és a nem foglalkoztatottakon belül lényegében nincs különbség a halálozásban településtípus szerint, vagy másképpen fogalmazva: minden településtípusban körülbelül ugyanakkora a dolgozók és nem dolgozók halálozási valószínűségének eltérése. Tehát a településtípusok jelentős nyers halálozási eltérése azzal függ össze, hogy a községekben jóval kisebb a foglalkoztatás, mint a fővárosban. Ez adalék az egészségyenlőtlenségek magyarországi irodalmához, amely több, foglalkoztatáson kívüli változó függvényében vizsgálja a halálozás és egyéb egészségi indikátorok alakulását (lásd például Orosz–Kollányi (2016).

**7.8. ábra: Ötéves halálozási valószínűségek településtípus és foglalkoztatottság szerint 2006-ban, 40–59 éves nők**



Forrás: Saját számítás MTA KRTK KTI adminisztratív adatbázisa alapján.

### *Egészségügyi kiadások előre jelzik a foglalkoztatásból való kilépést*

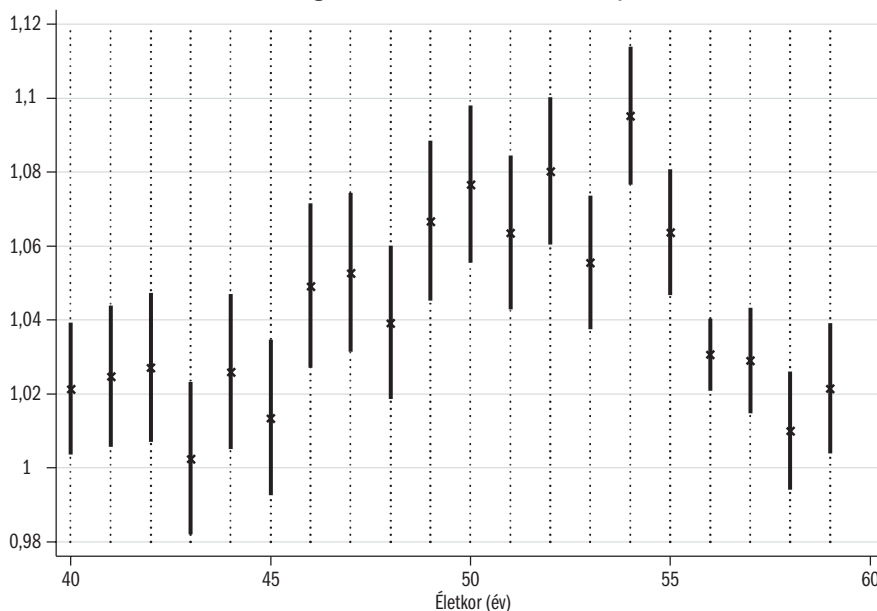
A fentiek alapján a nem foglalkoztatottak lényegesen rosszabb egészségi állapotban vannak (rosszabb a halálozási mutatójuk), mint a foglalkoztatottak, és ezzel összefüggésben jóval több a rájuk fordított, elsősorban fekvőbeteg- és gyógyszerkiadás. A következőkben azt bizonyítjuk, hogy az egészségi állapot (egészségügyi kiadásokkal mérve) a foglalkoztatásból való kilépés valószínűségére is hatással van, akár több év késleltetéssel.

<sup>5</sup> A 7.2. ábrán öt éves korcsoportokat ábrázolunk a 40–59 éves életkorokban, mert a kis halálozási valószínűségek településtípus és foglalkoztatási státusz szerint ennél részletesebben csak nagy hibával mérhetők.



Logit modellel becsüljük annak valószínűségét, hogy egy adott évben foglalkoztatott személy tartósan kilép a foglalkoztatásból (amit úgy definiálunk, hogy a következő két év egyikében sem lesz foglalkoztatott). Fő magyarázó változónk az egyén  $k$  évvel korábbi egészségügyi kiadásainak nagysága, amelyet az adott életkorú nők kiadási eloszlásának percentiliseként mérünk. Az egészségügyi keresleti és kínálati tényezőkre az egyén életkorával és becsült iskolai végzettségével,<sup>6</sup> a lakóhely megyéjével és településtípusával, valamint a naptári évvel kontrollálunk.

**7.9. ábra: Egy évvel korábbi egészségügyi kiadási decilis hatása a foglalkoztatásból való tartós kilépésre**



Megjegyzés: Logit modellből becsült esélyhányadosok és 95 százalékos konfidencia-intervallumaik.

Magyarázó változó: egy évvel késleltetett egészségügyi kiadás decilise (percentilisének 10-szerese), interaktálva az életkorral.

Kontrollváltozók: lásd a szövegben. Adatok a 2008–2009-es évekre vonatkoznak.

Forrás: Saját számítás MTA KRTK KTI adminisztratív adatbázisa alapján.

<sup>6</sup> Az iskolai végzettséget az egyén foglalkoztatási viszonyának FEOR-kódja alapján közelítjük, a KSH Munkaerő-felmérésében az adott FEOR-kódhoz tartozó iskolai végzettségek mediánjával.

<sup>7</sup> Megjegyzés: a foglalkoztatásból való tartós kilépés éves valószínűsége 5 százalék körüli a 40–54 éves korosztályban, utána az öregségi nyugdíjba vonuláskor jelentősen, 20 százalék fölé emelkedik.

Becslési eredményeink szerint, ha az egyén egy évvel korábbi egészségügyi kiadása egy decilissel (tíz percentilissel) nagyobb volt, akkor a foglalkoztatásból való tartós kilépés oddsa 1,041-szeresére emelkedik (a becsült esélyhányados standard hibája 0,002).<sup>7</sup> Sőt még az öt évvel korábbi egészségügyi kiadás is szignifikánsan pozitív hatással van a tartós kilépés valószínűségére (az esélyhányados 1,013 körüli, standard hiba 0,002). A 7.9. ábra mutatja az előző évi kiadási decilis életkorspecifikus hatását a tartós kilépésre. Látható, hogy a korábbi egészségügyi kiadás a 46–55 év közöttiek kilépésére van leg-erősebb hatással.

## Összegzés

Kérdőíves (SHARE) és adminisztratív adatok alapján egyaránt azt figyeltük meg, hogy az aktív korú nők között jobb egészségi állapotban vannak a foglalkoztatottak a nem dolgozó nőkhöz képest, mind fizikális, mind mentális egészséget tekintve. Az aktív korú nők körében a rokkantnyugdíjban részesülők egészségügyi kiadása és halálozási rátája többszörösen meghaladják a foglalkoztatottak egészségügyi kiadását és halálozási rátáját.

A gyenge magyar egészségi mutatók részben magyarázzák a középkorú nők alacsony foglalkoztatottságát európai összehasonlításban. Az egészségi állapot erőteljes magyarázó tényezője a jövőbeli (1–5 évvel későbbi) munkapiaci státusnak.

Mindezek alapján az egészségi állapot javulása jelentősen hozzájárulhatna a középkorú nők munkapiaci aktivitásának növeléséhez.

## Hivatkozások

- BEHNCKE, S. (2012): Does retirement trigger ill health? Health Economics, Vol. 21. No. 3. 282–300. o.
- BÍRÓ ANIKÓ–ELEK PÉTER (2018): How does retirement affect healthcare expenditures? Evidence from a change in the retirement age. Health Economics, Vol. 27. No. 5. 803–818. o.
- BÖRSCH-SUPAN, A. (2018): Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 4. Release version: 6.1.0. SHARE-ERIC. Data set. DOI: 10.6103/SHARE.w4.610
- BÖRSCH-SUPAN, A.–BRANDT, M.–HUNKLER, C.–KNEIP, T.–KORBMACHER, J.–MALTER, F.–SCHAAN, B.–STUCK, S.–ZUBER, S. (2013): Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). International Journal of Epidemiology. DOI: 10.1093/ije/dyt088.
- GARCÍA-GÓMEZ, P.–VAN KIPPERSLUIS, H.–O'DONNELL, O.–VAN DOORSLAER, E. (2013): Long-term and spillover effects of health shocks on employment and income. Journal of Human Resources, Vol. 48. No. 4. 873–909. o.
- INSLER, M. (2014): The health consequences of retirement. Journal of Human Resources, Vol. 49. No. 1. 195–233. o.
- KÉZDI GÁBOR–DIVÉNYI JÁNOS (2012): Az alacsony foglalkoztatás okairól az 50 év feletti népességben Magyarországon. Az ösztönzők, a kognitív képességek és az egészségi állapot szerepe. Megjelent *Kolosi Tamás–Tóth István György* (szerk.): Társadalmi Riport 2012. Társadalmi Riport, Budapest, 190–208. o.
- OROSZ ÉVA–KOLLÁNYI ZSÓFIA (2016): Egészségi állapot, egészség-egyenlőtlenségek nemzetközi összehasonlításban. Megjelent *Kolosi Tamás–Tóth István György* (szerk.): Társadalmi Riport 2016. Társadalmi Riport, Budapest, 332–355. o.
- PRINCE, M. J.–REISCHIES, F.–BEEKMAN, A. T.–FUHRER, R.–JONKER, C.–KIVELA, S. L.–VAN OYEN, H. (1999): Development of the EURO-D scale – a European Union initiative to compare symptoms of depression in 14 European centres. The British Journal of Psychiatry, Vol. 174. No. 4. 330–338. o.
- RIPHAHN, R. T. (1999): Income and employment effects of health shocks A test case for the German welfare state. Journal of Population Economics, Vol. 12. No. 3. 363–389. o.
- SCHALLER, J.–STEVENS, A. H. (2015): Short-run effects of job loss on health conditions, health insurance, and health care utilization. Journal of Health Economics, Vol. 43. 190–203. o.
- STEWART, J. M. (2001): The impact of health status on the duration of unemployment spells and the implications for studies of the impact of unemployment on health status. Journal of Health Economics, Vol. 20. No. 5. 781–796. o.
- THOMAS, C.–BENZEVAL, M.–STANSFELD, S. A. (2005): Employment transitions and mental health: an analysis from the British household panel survey. Journal of Epidemiology and Community Health, Vol. 59. No. 3. 243–249. o.
- VAN DER HEIDE, I.–VAN RIJN, R. M.–ROBROEK, S. J.–BURDORF, A.–PROPER, K. I. (2013): Is retirement good for your health? A systematic review of longitudinal studies. BMC Public Health, Vol. 13. No. 1. 1180.

## 8. HÁZASSÁG, GYERMEKVÁLLALÁS

### 8.1. A TINÉDZSERKORI GYERMEKVÁLLALÁS HATÁSA

ADAMECZ-VÖLGYI ANNA

Ebben az alfejezetben a tinédzserkori anyaság és a nők munkavállalása, illetve önbevalláson alapuló, időskori egészségi állapota közötti kapcsolatot vizsgáljuk. A serdülőkori gyermekvállalás következményeiről már számos tanulmány született, arról azonban keveset tudunk, hogy a serdülőkori gyermekvállalás milyen csatornákon keresztül fejt ki a hatását. Kutatásunk arra irányul, hogy felmérjük, lehet-e a magasabb gyerekszám a tinédzserkori gyermekvállalás hosszú távú hatásainak az egyik csatornája.

#### A tinédzserkori gyermekvállalás hatásainak mérése

A tinédzserkori gyermekvállalás hatásait széles irodalom igyekszik feltérképezni, oksági hatásainak mérése azonban nehézségekbe ütközik. Azok a nők, akik 20 éves koruk előtt gyermeket vállalnak, már a gyermek megszületése előtt is alapvetően különböznek azoktól, akik nem. E különbségek egy része a kutató számára mérhető, döntő része viszont nem. Az irodalom három stratégiát alkalmaz a serdülőkori terhesség oksági hatásainak mérésére (statisztikai párosítás, fix ikerpárhatások, instrumentális becslés), és a különböző becslési módszerek némileg más eredményekhez vezetnek. Abban azonban több szerző is egyetért, hogy a serdülőkori gyermekvállalás káros a nők egészségére (*Webbink és szerzőtársai*, 2008), és ez a hatás élethosszig elkíséri őket (*Angelini–Mierau*, 2015). Az egészségügyi hatásokkal szemben a munkapiaci és oktatási következményeket illetően nincs összhang az irodalomban, arról pedig alig tudunk valamit, hogy a serdülőkori gyermekvállalás milyen csatornákon keresztül fejt ki a hatását. A tinédzser anyák életük során átlagosan több gyermeket vállalnak, mint azok, akik a serdülőkor után szülik meg az első gyermeküket. A nagyobb gyerekszám elméletileg akár önmagában is okozhatná, hogy a tinédzser anyák később kevesebbet dolgoznak, vagy rosszabb egészségi állapotban vannak. Arra a kérdésre igyekszünk választ találni, hogy elképzelhető-e, hogy a magasabb gyerekszám a serdülőkori terhesség hosszú távú hatásainak az egyik csatornája.

#### Adatok és módszertan

A vizsgálathoz az európai SHARE-adatfelvétel második és harmadik hullámát (SHARELIFE) használjuk.<sup>1</sup> A mintánkban 12 650 nő szerepel Európa 14 országából, akik 1920 és 1959 között születtek, és a SHARELIFE adatfelvételkor 50 és 89 év között voltak.<sup>2</sup> Az adatbázis lehetőséget ad arra, hogy a gyermekkori családi és jövedelmi háttérre, valamint egészségi állapotra és kognitív készségekre kontrolláljunk, amivel reményeink szerint csökkentjük a serdülőkori anyák szelekciójából fakadó becslési torzítást.

1 A Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) adatbázisról bővebben lásd *Börsch-Supan és szerzőtársai* (2013).

2 Vélhetően a nagyon rossz gyermekkori egészségben élők, illetve azok, akiknek az egészsége később romlott meg, kisebb valószínűséggel vannak már a mintában a rövidebb várható élettartamuk miatt – ebben az értelemben a mintánk szelektált.

*Angelini–Mierau* (2015) alapján a 20 éves kor előtti gyermekvállalás, a nők teljes munkatörténete és felnőtt- és időskori egészségi állapota közötti korrelációs kapcsolatot lineáris valószínűségi modellekkel vizsgáljuk. A szerzőpáros stratégiáját két elemmel egészítjük ki. Egyrészt, az általuk használt önbevalláson alapuló egészségi állapot mellett definiálunk egy olyan kimeneti változót, amely a 20–65 év közötti munkavállalás valószínűségét méri. Másrészt, megnézzük, hogy változik-e az ezzel a módszerrel talált összefüggés, ha figyelembe vesszük, hogy a megfigyelt nőknek hány gyermeke született.

A 8.1.1. táblázat összeveti a magyarázó változók értékeit azok között a nők között, akik vállaltak gyermeket 20 éves koruk előtt, illetve akik nem. A tinédzser anyák gyermekkori családi háttere jellemzően rosszabb, gyermekkori egészségi állapotuk azonban nem volt rosszabb, mint társaiké. Az is szembe tűnő, hogy a tinédzser anyák átlagosan több gyermeket vállalnak életük során.

**8.1.1. táblázat: A mintába tartozó nők gyermekkori jellemzői és gyermekvállalási mintázata**

	Nők, akik nem vállaltak serdülőkorban gyermeket	Tinédzser anyák	A kétoldali t-próba p-értéke
<b>Gyermekvállalás</b>			
Van gyermekük	0,88	1,00	0,000***
Egy gyermek	0,16	0,09	0,000***
Két gyermek	0,41	0,38	0,079*
Három gyermek	0,19	0,29	0,000***
Négy gyermek	0,07	0,12	0,000***
Öt vagy több gyermek	0,05	0,13	0,000***
<b>Jellemzők a felméréskor</b>			
Életkor	66,30	64,57	0,000***
<b>Gyermekkori jellemzők: szülők és család</b>			
A szüleik dohányoztak	0,61	0,61	0,801
A szüleik erősen ittak	0,08	0,13	0,000***
A szüleik mentális problémákkal küzdöttek	0,03	0,03	0,170
Az anya a gyermekkel élt	0,96	0,95	0,112
Az apa a gyermekkel élt	0,92	0,84	0,000***
<b>Gyermekkori jellemzők: lakáskörülmények</b>			
Egy főre jutó szobák száma	0,73	0,62	0,000***
Fürdőszoba	0,32	0,24	0,000***
Hideg folyóvíz	0,69	0,64	0,002***
Meleg folyóvíz	0,34	0,24	0,000***
Angol wc	0,52	0,41	0,000***
Kiépített fűtés	0,18	0,13	0,000***
<b>Gyermekkori jellemzők: könyvek száma otthon</b>			
0–10	0,41	0,5	0,000***
11–25	0,23	0,26	0,075*
26–100	0,23	0,18	0,000***
101–200	0,07	0,04	0,000***
200+	0,06	0,04	0,001***

	Nők, akik nem vállaltak serdülőkorban gyermeket	Tinédzser anyák	A kétoldali <i>t</i> -próba <i>p</i> -értéke
<b>Gyermekkori jellemzők: jobb készségek az iskolatársakhoz képest</b>			
Matematika	0,32	0,25	0,000***
Nyelvtan	0,41	0,31	0,000***
<b>Gyermekkori jellemzők: a háztartásfő foglalkozása</b>			
Vezető, vezető köztisztviselő	0,05	0,03	0,021**
Szakképzettséget igénylő pozíció	0,04	0,01	0,000***
Technikus	0,05	0,02	0,001***
Irodai alkalmazott, ügyintéző	0,06	0,03	0,000***
Kereskedő, eladó	0,08	0,07	0,200
Képzett mezőgazdasági munkás	0,28	0,26	0,432
Kisiparos, kézműves	0,21	0,23	0,109
Gépkezelő, operátor	0,05	0,06	0,222
Betanított fizikai munkás	0,16	0,24	0,000***
<b>Gyermekkori jellemzők: gyermekkori egészségügyi állapot</b>			
Kiváló vagy nagyon jó	0,34	0,35	0,449
<b>Gyermekkori egészségi állapot: betegségek előfordulása</b>			
Fertőző betegségek	0,84	0,83	0,694
Gyermekebénulás	0,01	0,01	0,593
Asztma	0,02	0,02	0,564
Légzőszervi problémák	0,03	0,03	0,794
Allergia (nem légzőszervi)	0,03	0,04	0,717
Súlyos hasmenés	0,01	0,01	0,796
Agyhártüszölygulladás	0,01	0,01	0,764
Krónikus hallószervi problémák	0,03	0,03	0,146
Beszédképesség zavarai	0,00	0,01	0,110
Súlyos látászavar	0,02	0,02	0,585
Súlyos fejfájás vagy migrén	0,05	0,06	0,323
Epilepszia, rohamok	0,00	0,01	0,331
Neurológiai vagy pszichiátriai problémák	0,01	0,02	0,219
Csonttörés	0,06	0,06	0,765
Tüdőgyulladás	0,09	0,13	0,001***
Gyermekkori cukorbetegség	0,00	0,00	0,303
Szívproblémák	0,01	0,01	0,457
Leukémia, lymphoma	0,00	0,00	0,616

*Megfigyelések száma:* nők, akik nem vállaltak serdülőkorban gyermeket: 11 669, tinédzser anyák: 981.

\*\*\* 1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Saját becslés a *SHARELIFE*-felvétel adatai alapján.

## Eredmények

A 8.1.2. táblázat első három oszlopa a serdülőkori anyaság és az aktív kori foglalkoztatottság, a második három oszlopa a serdülőkori anyaság és az időskori jó egészségi állapot közötti összefüggést mutatja. Kontrollváltozók nélkül az aktív kori foglalkoztatottság és az időskori jó egészségi állapot valószínűsége egyaránt negatívan korrelál a tinédzserkori gyermekvállalással (1. és 4. oszlop). A nők gyermekkori háttérváltozóira kontrollálva a negatív összefüggés

továbbra is fennmarad (2. és 5. oszlop): a tinédzser anyák aktív korukban átlagosan 4 százalékponttal kisebb valószínűséggel dolgoztak, és késő felnőttéskorban 6 százalékponttal kisebb valószínűséggel vallják az egészségi állapotukat jónak. A munkavállalásra kifejtett hatás a kontrollcsoport százalékában kifejezve 6 százalékos, az önbevalláson alapuló egészségi állapotra kifejtett hatás közel 20 százalékos.

**8.1.2. táblázat: Összefüggés a tinédzserkori gyermekvállalás és a kimeneti mutatók között**

	A serdülőkorú anyaság hatása az					
	aktív kori foglalkoztatottság valószínűségére			időskori jó egészségi állapot valószínűségére		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Serdülőkorú anyaság együtthatója	-0,055***	-0,043***	-0,004	-0,091***	-0,061***	-0,066***
Standard hiba	0,011	0,011	0,011	0,013	0,013	0,013
<b>Kontrollváltozók</b>						
Életkor, életkor négyzete	x	x	x	x	x	x
Fix országhatás	x	x	x	x	x	x
Gyermekekori háttérváltozók <sup>a</sup>		x	x		x	x
Gyermekek száma			x			x
Megfigyelések száma	12 650	12 650	12 650	12 650	12 650	12 650

<sup>a</sup> Gyermekekori háttérváltozók: a 8.1.1. táblázat összes gyermekekori változója.

Megjegyzés: Az aktív kori foglalkoztatottság átlaga 0,502 (standard hiba: 0,003), a kontrollcsoportban az időskori jó egészségügyi állapot átlaga 0,285 (standard hiba: 0,004). A minta minden nőt magában foglal, függetlenül attól, hogy lett-e gyermekük vagy sem. Az eredmények akkor is hasonlóak, ha a mintát a gyermekes nőkre szűkítjük.

\*\*\* 1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Saját becslés a SHARELIFE-felvétel adatai alapján.

A 3. és a 6. oszlopban a nők által vállalt gyermekek számát is beemeljük a kontrollváltozók közé. A gyermekszámra való kontrollálás a foglalkoztatásra kifejtett hatást gyakorlatilag megszünteti (3. oszlop), míg az egészségi állapotra kifejtett hatást nem változtatja meg (6. oszlop). Úgy tűnik, hogy a tinédzserkori anyaság munkavállalásra kifejtett hatásának fontos közvetítője lehet a gyermekek száma, míg a korai gyermekvállalás a későbbi egészségügyi kimeneteket nem a gyermekszámon keresztül befolyásolja.

### Következtetések

Természetesen, ebben a tanulmányban nem oksági hatásokat, csupán korrelációt mérünk. Bár a nők számos gyermekekori jellemzőjére kontrollálunk, ezek a jellemzők önmagukban a serdülőkorú gyermekvállalás variabilitásának igen kis részét képesek csak megmagyarázni.<sup>3</sup> Ennek ellenére érdekes, hogy a foglalkoztatottsággal talált összefüggést a gyermekszámra való kontrollálás megszünteti, az egészségi állapotra kifejtett negatív hatást ellenben nem befolyásolja. Kutatásunk a továbbiakban arra irányul majd, hogy mind a ti-

<sup>3</sup> A tinédzserkori gyermekvállalás mint bináris kimeneti változó a magyarázó változóinkra regresszáva  $R^2 = 0,03$ -at és  $F = 7$ -et ad.



nédzserkori fertilitás, mind pedig a gyermekszám foglalkoztatásra és egészségi állapotra kifejtett hatásának identifikációs stratégiáját javítsuk, illetve az időskori egészségi állapotot objektív mutatókkal tudjuk mérni.

### Hivatkozások

- ANGELINI, V.–MIERAU, J.(2017): [Late-life Health Effects of Teenage Motherhood](#). University of Groningen, Groningen, SOM Research Reports; No. 17002-EEF.
- BÖRSCH-SUPAN, A.–BRANDT, M.–HUNKLER, C.–KNEIP, T.–KORBMACHER, J.–MALTER, F.–SCHAAN, B.–STUCK, S.–ZUBER, S. (2013): [Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe \(SHARE\)](#). International Journal of Epidemiology, Vol. 42. No. 4. 992–1001. o.
- WEBBINK, D.–MARTIN, N. G.–VISSCHER, P. M. (2008). Does teenage childbearing increase smoking, drinking and body size? Journal of Health Economics, Vol. 27. No. 4. 888–903. o.

## 8.2. BÖLCSŐDE, ÓVODA HATÁSA A NŐI MUNKAKÍNÁLATRA

SZABÓ-MORVAI ÁGNES & LOVÁSZ ANNA

A nők foglalkoztatási helyzetét nagyban befolyásolja, hogy a gyermekvállalás miatt kiesnek a munkaerőpiacról. A szakpolitika egyik legfőbb eszköze ezzel kapcsolatban a bölcsődei és óvodai férőhelyek létesítése, ami az anya idejét felszabadítva lehetővé teszi számára, hogy munkába álljon még a gyermek iskolákora előtt. A férőhelyek foglalkoztatási hatása azonban országonként eltérő lehet, így a szakirodalom eredményei is ellentmondanak egymásnak. Számos tanulmány mutatta ki, hogy az óvodai<sup>1</sup> férőhelyek elérhetősége növeli a női foglalkoztatottságot (például Lovász–Szabó-Morvai, 2013, Nollenberger–Rodríguez-Planas, 2015 és Bauernschuster–Schlotter, 2015). Sok más tanulmány azonban nem talált szignifikáns statisztikai kapcsolatot az óvodai férőhelyek száma és az anyák foglalkoztatottsága között (például Bettendorf és szerzőtársai, 2015, Lundin és szerzőtársai, 2008, Givord–Marbot, 2015).

Ez azonban csupán látszólag ellentmondás. Valójában a hatás mértéke függhet az intézményi környezet elemeitől – mint például a pénzbeli gyermek-ellátások hossza és mértéke, a foglalkoztatás rugalmassága vagy a társadalmi normák rendszere –, és ezért ez országonként eltérő. A közepesen hosszú és magas összegű pénzbeli ellátások segítik leginkább az anyák munkapiacra való visszatérését. Ha nincs, vagy túl rövid ideig tart az ellátás, az korlátozza az anyák munkavállalását, mivel a munkahelyvédelem véget ér, mielőtt még visszamehetnének az előző állásukba. A hosszú fizetett ellátások túl hosszú munkaerőpiactól való távollétre ösztönzik az anyákat, ami általában alacsonyabb bérekhez és foglalkoztatáshoz vezet (Budig és szerzőtársai, 2012). A rugalmas foglalkoztatási formák (például részmunkaidő, távmunka) elérhetősége nagyban meghatározza a kisgyermekes anyák foglalkoztatását, lehetőséget adva a gyermektől való fokozatos elszakadásra (Boca, 2002). Az is sokat számít, hogy társadalomnak milyen elvárásai vannak a kisgyermekes anyákkal szemben. Ha az elvárások alapján a gyermekkel hosszú ideig – például Magyarország és más kelet-közép-európai országok esetében három vagy több évig – otthon kell maradnia az anyának, akkor az óvodai férőhelyek biztosítása valószínűleg kevésbé hatékonyan képes növelni a kisgyermekes nők foglalkoztatottságát hároméves kor előtt.

Szabó-Morvai–Lovász (2017) hét európai ország adatain vizsgálta, hogy milyen intézményi környezetben képesek az óvodai férőhelyek növelni az anyák munkakínálatát. A mérés az Európai Munkaerő-felvétel (*The European Union Labour Force Survey, EU-LFS*) adatait használta, és szakadásos regresszióval elemezte az óvodai férőhely-hozzáférés munkakínálati hatása és az intézményi környezet kölcsönhatását. A módszer lényege az, hogy azokban az orszá-

<sup>1</sup> Valójában a bölcsődei és óvodai ellátásra kell gondolnunk, mivel a gyermekellátási rendszer felosztása országonként eltérő, így a tanulmányokban is vegyes a vizsgálatban szereplő anyák gyermekeinek életkora (0–12 év között változik), de a cikkek nagy része jellemzően a gyermek 3–5 éves korát tekinti irányadónak.

gokban, ahol létezik óvodai felvételi küszöb – egy dátum, ami előtt születettek biztosan beiratkozhatnak az óvodába, míg az utána születettek nem –, ott meg tudjuk becsülni az elérhetőség hatását úgy, hogy összehasonlítjuk a dátum előtt és azután születettek anyjának munkakínálatát. Az 8.2.1. táblázat a becslés eredményeit, illetve a legfontosabb intézményi jellemzőket foglalja össze országonként. A  $\beta$  értékek mutatják a férőhely-elérhetőség hatását az anyák munkakínálatára.

**8.2.1. táblázat: Az óvodaelérhetőség hatása az anyák munkakínálatára a vizsgált országokban ( $\beta$ ) és az intézményi környezet fontosabb jellemzői**

	Gyermekek beíratási aránya (óvoda/bölcsőde) (százalék)		Óvoda hatása $\beta$	Női foglalkoztatottság (százalék) a gyermek életkora szerint		
	2 évesen	3 évesen		0–2 év	3–5 év	6–14 év
Ausztria	26,5	54,7	0,29***	67,0	74,0	82,0
Franciaország	58,0	86,2	0,25	61,0	74,0	79,0
Magyarország	16,7	60,2	0,19**	12,0	63,0	75,0
Csehország	7,0	41,9	0,20*	20,0	70,0	87,0
Szlovákia	6,7	46,4	0,28**	15,0	56,0	80,0
Görögország	28,7	49,1	-0,07	50,0	54,0	59,0
Olaszország	38,4	81,5	-0,02	51,0	53,0	56,0
	Informális gyermekfelügyelet (rokonok, szomszédok) elérhetősége	Kézipénzes ellátások			Foglalkoztatás rugalmassága: részmunkaidős foglalkoztatás aránya az összes női foglalkoztatottságban (százalék)	Normák: a gyermek szenved <sup>a</sup> (százalék)
		ellátás időtartama (hét)	ellátás átlagos helyettesítési rátája (százalék)	kézipénzes ellátás a gyermek 3 éves korában a medián bér százalékában		
Ausztria	18,7	60	85,3	12,6	46,0	54,8
Franciaország	7,9	42	44,7	12,1		41,0
Magyarország	18,9	160	44,5	23,0	9,0	54,7
Csehország	24,3	110	51,1	16,4	10,0	
Szlovákia	16,3	164	32,0	17,7	6,0	44,4
Görögország	32,5	43	53,9	5,2	12,5	65,3
Olaszország	18,0	48	52,7	5,2	31,6	61,8

<sup>a</sup> Az iskoláskorúnál fiatalabb gyermek szenved, ha az anya dolgozik. (0 százalék: egyáltalán nem értenek egyet; 100 százalék: teljes mértékben egyetértenek)

Megjegyzés: A táblázat Szabó-Morvai-Lovász (2017) alapján készült.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$

Forrás: Saját számítás az OECD Family Database, az Eurostat és a European Values Study adatait alapján.

Az eredmények alapján a gyermekellátásnak a kelet-közép-európai országokban (Csehország, Magyarország, Szlovákia) szignifikáns és magas pozitív hatása van az anyák munkakínálatára. Ezekben az országokban az anyák munkakínálata a gyermekek hároméves kora előtt még nagyon elmarad a későbbitől, a bölcsődei férőhelyek korlátozottak, és hároméves kor körül ér véget a szülői távollét is. A dél-európai országokban (Olaszország, Görögország) az eredmények nem mutatnak jelentős hatást a gyermek hároméves kora körül. Ezekben az országokban az anyák igen nagy része végleg elszakad a munkaerőpiactól

a gyermekvállalást követően, azok az anyák pedig, akik szeretnének és tudnak dolgozni, már sokkal korábban felveszik a munkát a fizetett távollét rövidsége miatt. A két nyugati országban eltérő a hatás: Ausztriában – ahol a bölcsődei lefedettség jóval alacsonyabb, és a nézetek is tradicionálisabbak – pozitív hatást látunk, míg Franciaországban nem szignifikáns a hatás. Az eredmények összességében arra utalnak, hogy a kelet-közép-európai országokban jelentősen növelhető az anyák munkakínálata az óvodai és bölcsődei férőhelyek növelése révén. A hatást azonban – különösen a bölcsődei férőhely-bővítések esetében – korlátozhatják a gyermekek korai bölcsődei beíratásával ellentétes nézetek, illetve a hosszú fizetett szülési távollét.

### Hivatkozások

- BAUERNSCHUSTER, S.–SCHLOTTER, M. (2015): [Public child care and mothers' labor supply – Evidence from two quasi-experiments](#). Journal of Public Economics, Vol. 123. 1–16. o.
- BETTENDORF, L. J. H.–JONGEN, E. L. W.–MULLER, P. (2015): [Childcare subsidies and labour supply – Evidence from a large Dutch reform](#). Labour Economics, Vol. 36. 112–23. o.
- BOCA, D. D. (2002): [The Effect of Child Care and Part Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy](#). Journal of Population Economics, Vol. 15. No. 3. 549–573. o.
- BUDIG, M. J.–MISRA, J.–BOECKMANN, I. (2012): [The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work – Family Policies and Cultural Attitudes](#). Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, Vol. 19. No. 2. 163–93. o.
- GIVORD, P.–MARBOT, C. (2015): Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies. Labour Economics, Vol. 36, No. C. 99–111. o.
- LUNDIN, D.–MÖRK, E.–ÖCKERT, B. (2008): How far can reduced childcare prices push female labour supply? Labour Economics, Vol. 15. No. 4. 647–659. o.
- NOLLENBERGER, N. –RODRÍGUEZ-PLANAS, N. (2015): Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: Quasi-experimental evidence from Spain. Labour Economics, Vol. 36, No. C. 124–136. o.
- SZABÓ-MORVAI ÁGNES–LOVÁSZ ANNA (2013): [Does Childcare Matter for Maternal Labor Supply? Pushing the limits of the Regression Discontinuity Framework](#). BWP, MTA KRTK KTI, 2013/13.
- SZABÓ-MORVAI ÁGNES–LOVÁSZ ANNA (2017): [Childcare and Maternal Labor Supply – a Cross-Country Analysis of Quasi-Experimental Estimates from 7 Countries](#). BWP, 2017/3. MTA KRTK KTI, Budapest.

### K8.1. A bölcsődei férőhelyek alakulása

SCHARLE ÁGOTA

Magyarországon a három év alatti gyerekek napközbeni ellátását alapvetően a családban oldják meg. Az intézményi ellátást biztosító bölcsődék (hagyományos bölcsődék és mini, családi, vagy munkahelyi bölcsődék) férőhelyszáma korlátozott, így a legutóbbi években is csupán a gyerekek 11–12 százaléka kap napközbeni ellátást (a három év alatti gyermekek közül intézménybe járók aránya kisebb, mint a KSH mutatója, amely a férőhelyek és a három év alatti gyerekek arányát mutatja).

Az intézményi férőhelyek száma 2005 és 2016 között lassan, de folyamatosan növekedett, egészen 2017-ig (lásd K8.1.1. ábra). A férőhelyek száma 2017-ben csökkent, amit vélhetően a családi napközis szabályozásának változása idézett elő (erről lásd 11.1. alfejezet).

A meglévő intézmények többségét a települési önkormányzatok működtetik normatív állami

finanszírozással (Makay, 2012, KSH, 2018). A finanszírozási rendszer nem segíti elő a férőhelyek bővülését. A szolgáltatások költségét ugyanis az állami normatíva csak részben fedezi, a munkába álló anyák adó- és járulékbefizetései viszont a központi költségvetésbe kerülnek, így ha országos szinten meg is térülne a kapacitások bővítése, az átlagos vagy annál rosszabb helyzetű települések számára nem feltétlenül pozitív az egyenleg (Scharle–Samu, 2013).

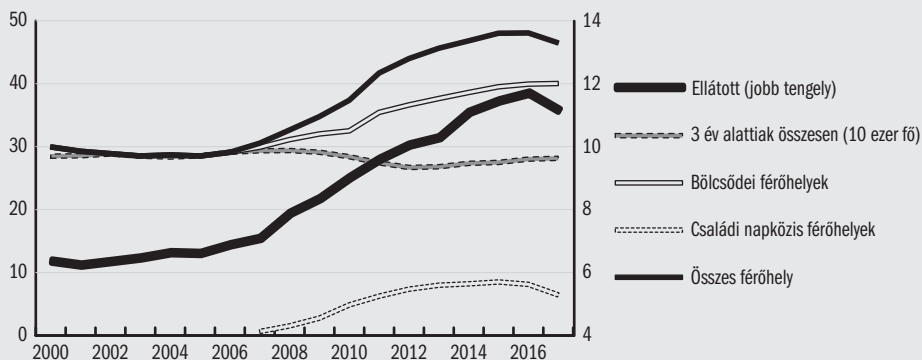
#### Hivatkozások

KSH (2018): [A gyermekek napközbeni ellátása, 2017.](#) Statisztikai Tükör, január 8.

MAKAY ZSUZSANNA (2012): [Bölcsődék: jogszabályváltozások és kutatási eredmények.](#) Korfa, 12. évf. 1. sz.

SCHARLE ÁGOTA–SAMU FLÓRA (2013): [Napközbeni gyermekellátó intézmények kapacitásbővítésének célzottsága.](#) Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet.

K8.1.1. ábra: Férőhelyek száma a napközbeni ellátásban, 2000–2017



Megjegyzés: A bölcsődei férőhelyek száma 2009 előtt 20 százalékkal nagyobb, mint a KSH által közölt engedélyezett férőhelyszám, mivel 2010 előtt a bölcsődék 20 százalékkal eltérhettek az engedélyezett létszámtól. A családi napközis férőhely 2017-től a mini, családi és munkahelyi bölcsőde férőhelyek számát mutatja.

Forrás: KSH tájékoztatói adatbázis. A 3 év alatti bölcsődések létszáma a Központi Statisztikai Hivatal „Gyermekek napközbeni ellátása 2017” című, egyedi kérésre összeállított táblázatos adatállományából származik.

## 8.3. KARRIER GYERMEKVÁLLALÁS ELŐTT ÉS UTÁN

LOVÁSZ ANNA, EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA

& SZABÓ-MORVAI ÁGNES

Számos országban kimutatták az anyák bérhátrányát és az apák bérelőnyét a gyermektelenekhez képest a gyermekek születése után (például *Davies–Pierre*, 2005). Az anyasági bérhátrány nagymértékben függ az intézményi (gyermekellátás elérhetősége, fizetett távollétek hossza) és kulturális háttértől, ezért mértéke országonként erősen eltérő (lásd a 8.4. *alfejezetet*). Az eddigi eredmények alapján az anyák bére általában mind a gyermektelen nők, mind az apák béréhez viszonyítva alacsonyabb. Ez a háztartásokon belüli specializálódással magyarázható: a gyermek megszületése után az anyák inkább a gyermekellátással, az apák pedig inkább a pénzkereséssel foglalkoznak.

Mindezek miatt már a szülővé válás előtt is lehetnek eltérések a leendő anyák döntéseiben és munkapiaci helyzetében, de ez még nem a gyermekgondozás okozta valós időkorlátok, hanem a várakozások következménye. Lehet, hogy a leendő anyák már ekkor kevesebbet fektetnek a karrierjükbe, mivel tudják, hogy a gyermekvállalás komoly munkapiaci hátrányokkal jár majd, ezért nem éri meg a nagyobb befektetés. Így már az első gyermek megszületése előtt különbözhet a leendő anyák bére a leendő apákétól, illetve azon nőketől is, akik rövid távon nem terveznek gyermeket.

### Nemzetközi eredmények

A gyermekvállalás előtti bérkülönbségeket eddig viszonylag kevés országban vizsgálták, mivel ritkán áll rendelkezésre olyan adatbázis, amelyben a leendő szülők gyermekvállalási és munkapiaci helyzetét hosszabb távon lehet követni. *Adda és szerzőtársai* (2015) németországi adminisztratív adatokon mutatta be, hogy a családtervezés már a gyermek megszületése előtt hat a nők munkapiaci döntéseire, mivel sokan olyan foglalkozást választanak, amely támogatja a gyermekvállalást. *Angelov és szerzőtársai* (2016) eredményei alapján Svédországban az első gyermek megszületése előtt a leendő anyák és apák jövedelme és havibére csak kissé tér el egymástól. Azonban a gyermek megszületése után az anyák relatív jövedelme nagyot zuhan a hirtelen lecsökkent munkaidő miatt. Ugyanakkor az órabér nem ugrásszerűen, hanem fokozatosan csökken gyermek 15 éves koráig, ami az anyák hosszabb távú gyermekellátási tevékenységének tudható be.

*Kleven és szerzőtársai* (2018) kimutatta, hogy Dániában a munkaórákban, a foglalkozási szintekben és az órabérekben is jelentős változások mennek végbe az első gyermek születése utáni években. Az időbeli trendeket nézve ezek a gyermekvállalás utáni eltérések a teljes női–férfi bérkülönbség egyre nagyobb részét magyarázzák. Ugyanakkor a gyermekek megszületése előtt



ti eltérések egyre kisebbek: a nők szülésig egyre többet fektetnek a karrierjükbe annak ellenére, hogy azután a munkapiacra jelentős hátrányt kell elszenvedniük.

### A magyar helyzet nemzetközi összevetésben

Az Eurostat által koordinált jövedelem és életkörülmények vizsgálat (*European Union Statistics and Living Conditions, EU-SILC*) longitudinális adatbázis 2006–2016 közötti felvételei alapján készítettünk egy becslést, amely Magyarország és néhány másik ország esetében mutatja be az anyák és apák átlagbérének alakulását az első gyermek születése előtt és után. Béregyenletek segítségével becsültuk meg a leendő anyák és apák relatív helyzetét az első gyermekük születése előtti négy évben, illetve a gyermekük 3–6 éves korában. A függő változó az órabér logaritmus, így kiszűrjük a ledolgozott órák eltéréseit. Az egyenletekben az iskolázottságra, valamint naptári évekre is kontrolláltunk. A szülői bérkülönbségek mellett a gyermektelenek mintáján megbecsültuk a nemek közötti eltérést is, ami segít a gyermekvállalás előtti bérkülönbség okainak feltárásában.

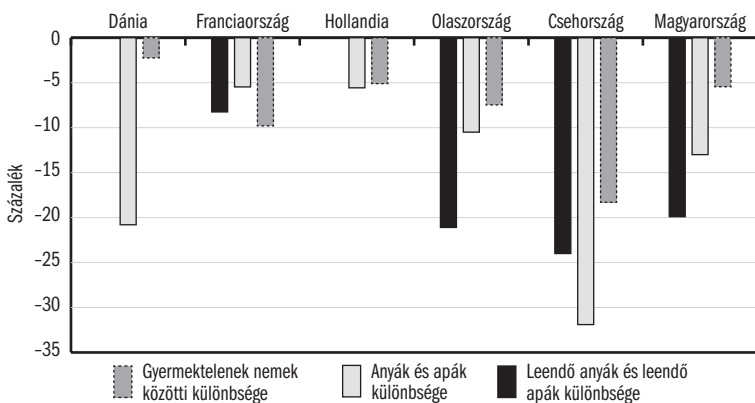
A becsült eltéréseket az 8.3.1. ábra foglalja össze. Dániában és Hollandiában nem találtunk szignifikáns eltérést a leendő anyák és leendő apák órabérében a gyermekek megszületése előtt. Franciaországban a leendő anyák hasonló jellemzőjű leendő apákhoz képest körülbelül 8 százalékkal keresnek kevesebbet. Olaszország, Csehország, és Magyarország esetében viszont nagyobb, 20–24 százalék közötti bérkülönbséget találtunk a leendő szülők között. Az anyák első gyermekük 3–6 éves korában keletkező órabérhátránya minden országban bár eltérő mértékű, de szignifikáns összefüggést tükrözött. Franciaországban, Olaszországban, illetve Magyarországon a szülés után kisebb órabérhátrányt találunk, mint a szülés előtt. Ezt az magyarázhatja, hogy ezekben az országokban az első gyermek 3–6 éves korában már csak azok az anyák tértek vissza a munkába, akiknek jobb a munkaerőpiaci kilátásai, illetve akik elhivatottabbak a karrierjük iránt.

Az eredmények azt mutatják, hogy a vizsgált nyugati országokban a nők semmilyen vagy csak kevés bérhátrányt szenvednek el, ha a közeljövőben gyermekük születik. A déli és a kelet-európai országokban ugyanakkor már a gyermek születése előtt jelentős bérhátrány figyelhető meg. A leendő anyák bérhátránya a nyugati országokban ugyanakkora vagy kisebb, mint a gyermekteleneknél megfigyelhető nemek közötti különbség, míg a dél- és kelet-európai országokban ez láthatóan nagyobb. A bemutatott eredmények arra engednek következtetni, hogy a dél- és kelet-európai leendő anyák bérhátránya nem csak külső intézményi tényezőktől (például munkáltatói diszkrimináció), hanem a nők saját választásainak (magasabb pozícióra való jelentkezés, szakmaválasztás) is a következménye. Noha az eredmények nem nyújtanak bizonyítékot ok-okozati kapcsolatra, azokban az országokban, ahol a kisgyermekes anyák hátrá-

1 Ezt az éves jövedelem, a havi aktivitás és a szokásos munkórák alapján számoltuk.

nya nagyobb, ott a leendő anyák jobban korlátozzák magukat már a gyermek születése előtti években.

**8.3.1. ábra: Anyák és apák órabérének eltérései országonként az első gyermek megszületése előtt és után, valamint a gyermektelenek nemek közötti eltérése (százalék)**



Forrás: Saját számítás az EU-SILC adatai alapján.

### Hivatkozások

- ADDA, J.–DUSTMANN, C.–STEVENS, K. (2016): [The career costs of children](#). Journal of Political Economy, Vol. 125. No. 2. 469–486. o.
- ANGELOV, N.–JOHANSSON, P.–LINDAHL, E. (2016): [Parenthood and the Gender Gap in Pay](#). Journal of Labor Economics, Vol. 34. No. 3. 545–579. o.
- DAVIES, R.–PIERRE, G. (2005): [The family gap in pay in Europe: A cross-country study](#). Labour Economics, Vol. 12. No. 4. 469–486. o.
- KLEVEN, H.–LANDAIS, C.–SØGAARD J. (2018): Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. NBER Working Paper, No. 24219.

## 8.4. A GYERMEKVÁLLALÁS SZEREPE A NŐI-FÉRFI BÉRKÜLÖNBSÉG ALAKULÁSÁBAN

LOVÁSZ ANNA & EWA CUKROWSKA-TORZEWSKA

A nemek közötti munkapiaci különbségek – köztük az átlagos bérkülönbség – egyik nyilvánvaló oka a gyermekvállalás, illetve az ahhoz kapcsolódó kötelezettségek hatása. Számos ország adatai alapján készült empirikus becslések azt mutatták, hogy az anyák bére alacsonyabb, mint a gyermektelen nőké (*Davies–Pierre*, 2005). Az anyasági bérhátrány fő okai között szerepelnek a munkapiaci távollét hosszának hatásai (az emberi tőke leértékelődése, a kapcsolati háló elavulása); a munkahelyi jellemzők iránti preferenciák változása és ezeket kompenzáló bérkülönbségek (például rugalmasabb munkaidő, stresszmentes munka), illetve a munkáltatói diszkrimináció, amely szintén összefügg a szülés körüli távollétek hosszával. Az apák esetében a kutatások általában jelentős apasági bérprémiumot mutatnak ki (*Lundberg–Rose*, 2000), amely az apák megnövekedett munkaideje, erőfeszítése, az előléptetések és fizetésemelések tudatosabb kérése, valamint a munkáltatók pozitív diszkriminációjának a következménye.

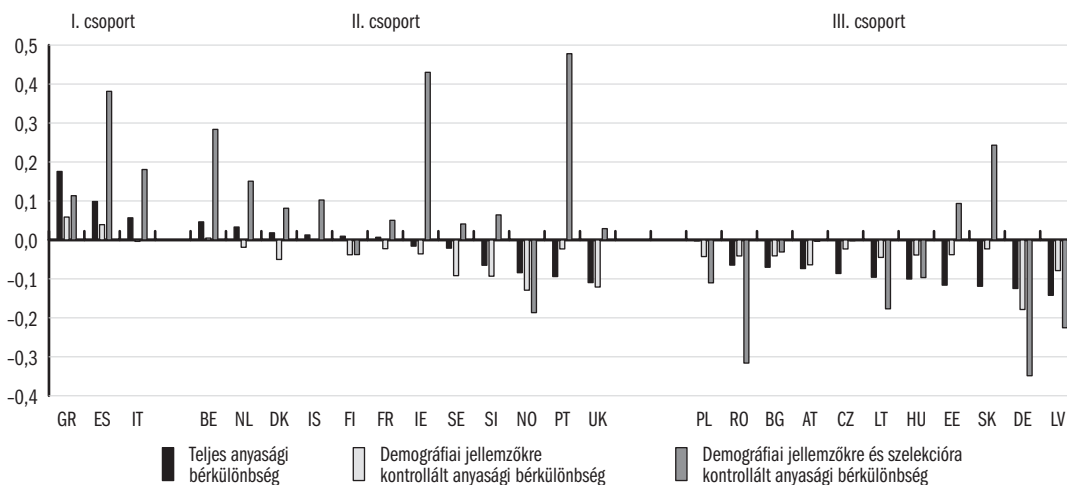
A gyermek születése utáni időszak bizonyos tevékenységei a nők esetében biológiai adottságok. Hosszabb távon a gyermekgondozás iránti preferenciákról viszont nehéz megállapítani, hogy mely részük veleszületett adottság, illetve mely részük a társadalmi normák és az intézményrendszer következménye. Egyéni szinten eltérő lehet az, hogy egy adott anya vagy apa milyen hosszú ideig szeretne a születés után otthon maradni a gyermekével, mikor érzi úgy, hogy a gyermek ellátását már másra bízhatja, illetve, hogy mennyi időt szeretne munkával vagy a gyermekével tölteni. Ugyanakkor az egyének preferenciáit és munkapiaci helyzetét egyaránt befolyásolja a kulturális és intézményi környezet is. E tényezők fontos szerepére utalnak a meglévő becslések országok közötti eltérései az anyák foglalkoztatottsági, illetve bérhátrányában (*Budig és szerzőtársai*, 2012).

Mind az anyasági bérhátrány, mind az apasági bérprémium növeli az átlagos női–férfi bérkülönbséget. Egy kutatás 26 EU-ország esetében becsülte meg az anyák és apák, valamint a gyermektelenek közötti átlagos bérkülönbségeket, illetve azt, hogy ezek mennyit magyaráznak a teljes női–férfi bérkülönbségből (*Cukrowska-Torzewska–Lovász*, 2017). A 8.4.1. ábra az anyasági bérkülönbségek becsült mértékét ábrázolja a vizsgált országokban. Háromféle becsült érték látható: a) kontrolllok nélküli, b) a megfigyelhető jellemzők (kor, végzettség, régió) eltéréseit figyelembe vevő, illetve c) a jellemzők eltéréseit és a munkapiaci, valamint szülői szelekció hatását is figyelembe vevő becslések. A nem szignifikáns becslések fehér színűek.

Az országok az intézményi környezet legfontosabb elemei alapján három csoportba sorolhatók. Az első csoportban a dél-európai országok szerepelnek,

amelyekben általában rövid az anyasági távollét hossza, alacsony a gyermekellátás elérhetősége, és tradicionálisak a társadalmi normák. Az 8.4.1. ábra szerint ezekben az országokban az anyák nem szenvednek bérhátrányt, sőt átlagosan többet keresnek a gyermektelen nőknél. Ez annak tudható be, hogy az anyák jelentős része a gyermekük születése után végleg elhagyja a munkapiacot, viszont azok az anyák, akik dolgoznak, különösen motiváltak, jó képességűek, és rövid kihagyás után térnek vissza a munkahelyükre. A második csoportban többnyire nyugat-európai országok találhatók, amelyek relatíve bőkezű, közepes hosszúságú anyasági távollétek, magas elérhetőségű gyermekellátás és rugalmas munkaformák, valamint a társadalom jellemzően támogatja a kisgyermek melletti munkavégzést. Ezekben az országokban – az anyák jelentősen magasabb foglalkoztatottsága mellett – általában mérsékelt anyasági bérhátrány figyelhető meg, amely valószínűleg jelentős részben a részműködés munka elterjedtségének és az azzal járó alacsonyabb béreknek is a következménye.

8.4.1. ábra: Az anyák és gyermektelen nők közötti átlagos bérkülönbségek országonként



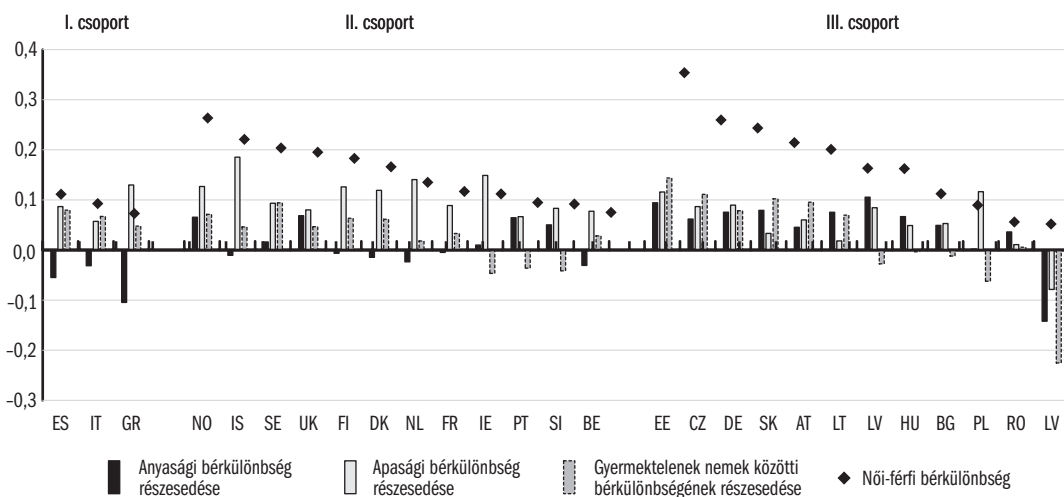
Forrás: Saját számítás EU–SILC adatbázis (2004–2014) alapján.

A harmadik csoport a kelet-közép-európai országokból – köztük Magyarországból – áll, amelyek általában nagyon hosszú távollétekkel, alacsony gyermekellátási és rugalmas munkaforma elérhetőséggel és tradicionálisabb normákkal jellemezhetők. Ebben a csoportban találjuk a legnagyobb mértékű anyasági bérhátrányt: az anyák hosszabb távollét után térnek vissza a védett munkahelyükre, ami az előléptetésükre és a bérukre is negatívan hat. Itt az apák esetében minden országban bérprémium figyelhető meg, amit a gyermekük születése után kapnak, és a mértéke igen jelentős.

A 8.4.2. ábra azt mutatja meg, hogy az anyasági és apasági bérkülönbségek, illetve a gyermektelenek esetében mérhető női–férfi bérkülönbség hogyan járulnak hozzá a teljes női–férfi bérkülönbség alakulásához. A dél-európai

országokban a női–férfi bérkülönbség az apasági prémiumnak és a gyermektelenek közötti eltérésnek tudható be, az anyasági bérprémium negatívan hat rá. A nyugat-európai országokban is meghatározó az apasági prémium szerepe. Kisebb, de jelentős mértékben járul a női–férfi bérkülönbséghez az anyasági bérhátrány, illetve a gyermektelenek bérkülönbsége. A kelet-közép-európai országokban azonban a továbbra is jelentős szerepű apasági bérprémium mellett az anyasági bérhátrány szerepe is meghatározó.

8.4.2. ábra: Az anyasági és apasági bérkülönbségek, illetve a gyermektelenek nemek közötti bérkülönbségének hatása a teljes női–férfi bérkülönbségre



Forrás: Saját számítás EU–SILC adatbázis (2004–2014) alapján.

Az eredmények arra utalnak, hogy Magyarországon és a hozzá hasonló intézményrendszerű országokban jelentősen lehetne javítani a nők relatív bérén az anyák korábbi munkapiaci visszatérését, illetve a munka és család összeegyeztethetőségét célzó szakpolitikai lépésekkel. Ezek közé sorolhatók: a fizetett távollétek hosszának rugalmasabbá tétele, a gyermekellátás – különösen a bölcsődei férőhelyek – bővítése, az apák születés utáni távollétének meghosszabbítása, ösztönzése, a rugalmas munkaformák elterjedésének segítése, valamint a társadalmi nézetek formálása az anyák munkavállalásának, illetve az apák gyermeknevelésben való aktívabb szerepvállalásának érdekében.

## Hivatkozások

- BUDIG, M. J.–MISRA, J.–BOECKMANN, I. (2012): [The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes](#). Social Politics, Vol. 19. No. 2. 163–193. o.
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, E.–LOVÁSZ ANNA (2017): [The Impact of Parenthood on the Gender Wage Gap – a Comparative Analysis of European Countries and](#)

[Family Policies](#). Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP, 2017/15.

- DAVIES, R.–PIERRE, G. (2005): [The family gap in pay in Europe: A cross-country study](#). Labour Economics, Vol. 12. No. 4. 469–486.

- LUNDBERG, S.–ROSE E. (2000): [Parenthood and the earnings of married men and women](#). Labour Economics, Vol. 7. No. 6. 689–710. o.

## K8.2. A Magyar Születési Kohorszvizsgálat által nyújtott lehetőségek

KAPITÁNY BALÁZS & VEROSZTA ZSUZSANNA

A Kohorsz '18 (Magyar Születési Kohorszvizsgálat) a KSH Népeségtudományi Kutatóintézet által indított longitudinális kutatás.<sup>1</sup> A kutatás felépítését az K8.2.1. ábra mutatja be.<sup>2</sup>

A kutatás fő célja az, hogy átfogó képet adjon a gyermekek magyarországi felnövekedéséről és az azt befolyásoló tényezőkről. Kérdésfeltevésai multidiszciplináris jellegűek, vagyis a gyermek, majd a fiatal felnőttek jólétének és az azt alakító tényezőknek többféle (demográfiai, társadalmi, pszichológiai, egészségi stb.) jellemzőiről gyűjtünk adatokat, és ezek sokrétű kapcsolatait vizsgáljuk.

A gyermekek felnövekedésének komplex vizsgálata során egyfelől mérjük a *felnövekedés különböző mutatóit*. E kimeneti értékek számos területre kiterjednek, összefoglalóan a fizikai fejlődés, kognitív fejlődés, szocio-emocionális fejlődés, az egészség, a jóllét, a teljesítmény, illetve (a későbbi szakaszokban) akár a mobilitás változóinak tekinthetők.

A kutatás célja a *felnövekedés meghatározóinak* azonosítása és *hatásuk* vizsgálata is. Meghatározónak tekintjük a gyermek felnövekedésében a családi és társas környezeti (szocializációs) tényezőket, a társadalmi különbségeket, az intézményi ellátottságot, az egészségi helyzetet, valamint a gyermeket nevelő család foglalkoztatási helyzetét, életmódját, információs ellátottságát, várakozásait és terveit.

Munkaerőpiaci szempontból a jelenleg zajló adatfelvételi hullámok (várandós adatgyűjtés, 6 hónapos adatgyűjtés) terveink szerint kiváló lehetőséget biztosítanak majd – többek között – a következő témakörök vizsgálatára: családon belüli munkamegosztás és változásai a gyermekvállalást követően, kilépés a munkapiacról a szülést megelőzően, női munkaerőpiaci tervek és bevalásuk a szülést megelőzően és követően, a kisgyermekes nők korai munkavállalásának körülményei, kisgyermekes családok esetén a családtámogatások és szociális ellátások igénybevétele különböző munkaszerződési feltételek esetén.

### Hivatkozás

VEROSZTA ZSUZSANNA (szerk.) (2018): *Kohorsz '18. Magyar Születési Kohorszvizsgálat módszertani leírás. A várandós kutatási szakasz előkészítése*. Kutatási Jelentések, 99. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, Budapest.

- 1 A kutatás finanszírozására az EFOP 1.9.4. – VE-KOP-16 EMMI felhívás (A szociális ágazat módszertani és informatikai megújítása) keretében kerül sor.  
2 A kutatásról további információ elérhető a kutatás honlapján, ([kohorsz18.hu](http://kohorsz18.hu)), illetve a kutatás dokumentációs kötetében: Veroszta (szerk.) (2018).

K8.2.1. ábra: a Kohorsz '18 kutatás felépítése





## 9. HÁZTARTÁSI MUNKAMEGOSZTÁS\*

SZABÓ-MORVAI ÁGNES

A nők munkaerőpiaci helyzetének bemutatása azzal válik teljessé, ha a fizetett munkaórákon túli feladatokat is figyelembe vesszük. Ugyanakkor a munka és a magánélet összeegyeztetése, valamint a háztartási feladatok családon belüli megosztása nem csupán a nők munkaerőpiaci lehetőségei, hanem a családi gyermekvállalási döntések, a háztartástagok jóléte és a gyermekek fejlődése szempontjából is fontos szerepet játszik. Az empirikus kutatások azt mutatják, hogy a kétkeresős családmódelben több gyermeket vállalnak azok a családok, ahol az anya képes összehangolni a gyermek, a háztartás és a fizetett munkavállalás követelményeit, és ahol a gyermekvállalást követően az anya nagyobb eséllyel tud elhelyezkedni a munkapiacra (többek között lásd *Prifti–Vuri*, 2013, *Ronsen*, 2004, *Rindfuss–Brauner-Otto*, 2008). Ehhez azonban nem csupán a munkahelyi időbeosztás rugalmassága, hanem a partnerek közötti munkamegosztás is jelentősen hozzájárulhat. *Blaskó* (2010) átfogó irodalomszemléjének következtetése, hogy a gyermek kiegyensúlyozott és egészséges fejlődése szempontjából nem annyira az a kulcskérdés, hogy a gyermek mennyi idő korában tér vissza az anya dolgozni (de lehetőleg egyéves kor után), hanem, hogy a visszatérés és a gyermek melletti munkavállalás összhangban legyen az anya elvárásaival, és megteremthető legyen a munka és magánélet egyensúlya. A gyermek fejlődésében óriási szerepet játszik az apával töltött idő mennyisége is, például az apával töltött idő jelentősen javítja a gyermekek szociális készségeinek fejlődését (*Huerta és szerzőtársai*, 2013). Az utóbbi években számos országban megfigyelték, hogy a magas végzettségű apák gyermeknevelésre fordított ideje jelentősen növekedett (*Chalasani*, 2007).

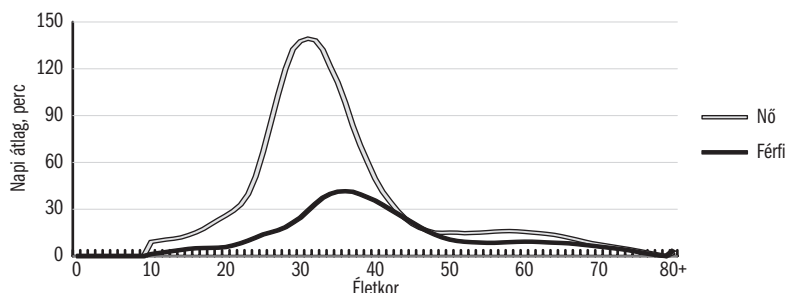
A háztartási munka családon belüli megosztása szoros összefüggésben van a család kereső tagjainak fizetett munkavállalásával, valószínűleg ezek kölcsönösen meghatározzák egymást (lásd például *Becker*, 1965). Így a nők és férfiak közötti otthoni munkamegosztás jelentős mértékben függ a házastársak vagy élettársak relatív munkaerőpiaci helyzetétől. A férfiak háztartási munka-végzésének részesedése a nő relatív pozíciójának erősödésével növekszik (*Rizavi–Sofer*, 2009), ami összhangban van az elmélet előrejelzéseivel (*Chiappori*, 1997). Ugyanakkor a mérések jól mutatják, hogy az időmegosztást jelentősen befolyásolják a hagyományos szerepfelfogások, mivel a nők háztartásimunka-részesedése egy ponton túl akkor sem csökken, ha ugyanannyit vagy többet keresnek a partnerükhöz képest (*Sevilla-Sanz és szerzőtársai*, 2010, *West–Zimmerman*, 1987).

A 9.1–9.4. ábra a KSH 2010-es időmérleg-adatfelvétele alapján készültek, és azt mutatják, hogy adott életkorú nők és a férfiak hetente átlagosan hány

\* Köszönettel tartozom Gál Róbert Ivánnak, Szabó Endrének és Vargha Lilinek, hogy rendelkezésemre bocsátották a KSH időmérlegadataiból előállított ábrákat.

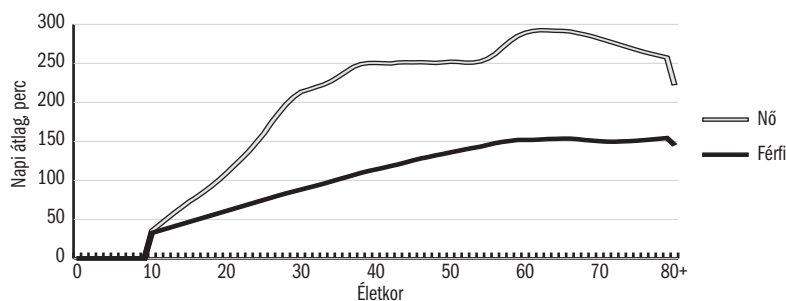
órát töltenek különféle tevékenységekkel (bővebben lásd *Gál és szerzőtársai*, 2017). A gyermekgondozás nagyobb részét a nők végzik, a gyermekvállalási korban (20 és 40 év között) látványos a nemek közti eltérés, ez 45 éves korra kiegyenlítődik, és majdnem ugyanakkora marad a későbbi években. A viszonylag nagy eltérésben nagy szerepet játszhat, hogy a magyar nők jelentős része a gyermek hároméves koráig egyáltalán nem tér vissza a foglalkoztatásba (9.1. ábra).

9.1. ábra: Gyermekgondozásra szánt idő az életkor függvényében (2010)



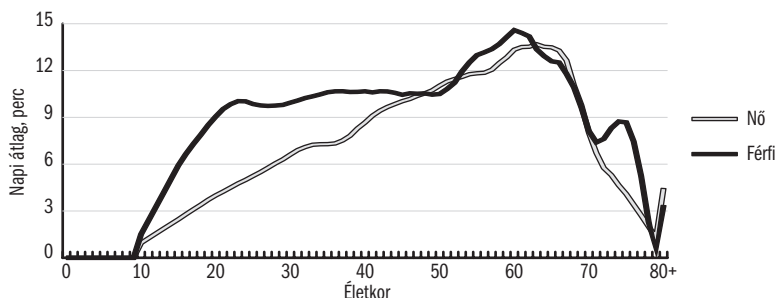
A 9.2. ábra az általános házimunka eltéréseit mutatja. 10 éves kortól a magyar lányok egyre több házimunkát végeznek a fiúkhoz képest, 20 éves korukban átlagosan kétszer annyit (körülbelül napi két órát), mint az ugyanennyi idős fiúk (átlagosan naponta egy órát). A későbbiekben ugyanez az arány marad fenn a munkavállalás és később, a nyugdíjas évek alatt. Mindez arra utalhat, hogy Magyarországon nem annyira a relatív munkapiaci helyzet, sokkal inkább a hagyományos nemi szerepek határozzák meg a háztartási munka nemek közötti megosztását.

9.2. ábra: Általános házimunka (2010)



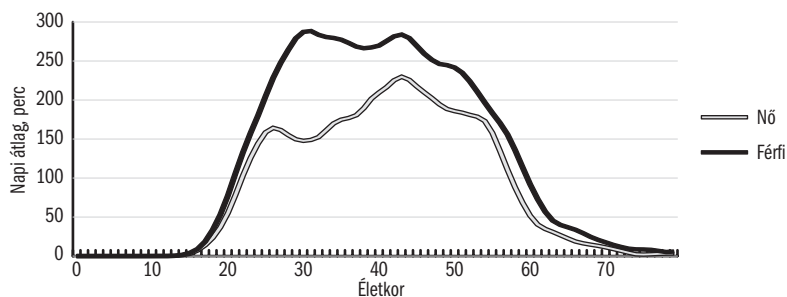
Háztartáson kívüli nem fizetett munkát viszonylag keveset végeznek a magyarok, ezek nem elhanyagolható részét teszi ki az elvált szülőként a gyermeklátogatással töltött idő, ami nagyobb részt a férfiakat érinti (9.3. ábra).

9.3. ábra: Háztartáson kívül végzett nem fizetett munka (2010)



A 9.4. ábra a fizetett munkával töltött időt mutatja az egyéni életpályán. A gyermekvállalási korban, jellemzően 30 éves kor körül látható a legnagyobb eltérés a férfiak és a nők fizetett munkavégzése között, ami annak köszönhető, hogy míg jellemzően az anya otthon marad a gyermekkel, addig az apa növeli a munkakínálatát.

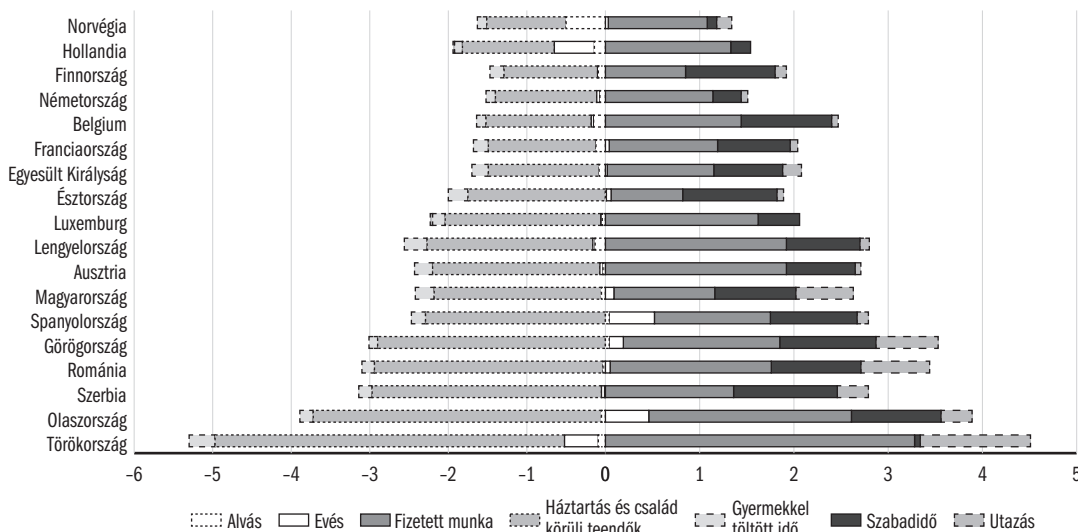
9.4. ábra: A fizetett munkával töltött idő az egyéni életpályán (2010)



A 9.5. ábra az Eurostat 2010-es időfelhasználási adatai alapján készült.<sup>1</sup> Az ábrán a legfontosabb tevékenységcsoportokra fordított idő férfiak és nők közötti különbségeit mutatjuk. A nullától balra lévő értékek a nők többlet-időráfordítását, a jobbra lévő értékek a férfiak többlet-időráfordítását jelzik. A legtöbb európai országban a férfiak naponta 1–3 órával több fizetett munkaórát dolgoznak, míg a nők háztartásra és gyermeknevelésre fordított többletideje is hasonlóképpen alakul. A déli és keleti országokban – így Magyarországon is – viszonylag nagy a különbség, a nők naponta átlagosan 1–2 órával többet dolgoznak összesen a fizetett és nem fizetett munkákban, míg az észak- és nyugat-európai országokban ez a különbség elhanyagolható.

<sup>1</sup> Eurostat 2010. Ezen belül: Population and Social Conditions/Living conditions and Welfare/Time Use Survey (tus).

9.5. ábra: A férfiak és a nők adott tevékenységgel töltött átlagos idő hosszának különbsége naponta az európai országokban (2010)



Megjegyzés: A negatív értékek a nők többlet-időráfordítását, a pozitív értékek a férfiak többlet-időráfordítását jelzik. Az áttekinthetőség érdekében a kevesebb időt igénylő tevékenységek kimaradtak az ábrából, így a tevékenységek összesen nem adják ki a 24 órát, illetve a férfi–női különbség nem összegződik nullára.

Forrás: Eurostat, Time Use Survey, 2010.

## Hivatkozások

- BECKER, G. S. (1965): [A Theory of the Allocation of Time](#). The Economic Journal, Vol. 75 No. 299. 493–517. o.
- BLASKÓ ZSUZSA (2010): [Meddig maradjon ott hon az anya? A gyermekfejlődés szempontjai](#). Esély, 3. sz. 89–116. o.
- CHALASANI, S. (2007): The Changing Relationship between Parents' Education and Their Time with Children. Electronic International Journal of Time Use Research, Vol. 4. No. 1. 93–117. o.
- CHIAPPORI, P.-A. (1997): [Introducing Household Production in Collective Models of Labor Supply](#). Journal of Political Economy, Vol. 105. No. 1. 191–209. o.
- GÁL RÓBERT IVÁN–VARGHA LILI–SZABÓ ENDRE (2017): [Láthatatlan transzferek: Ki adja és ki kapja a háztartási munkát?](#) Demográfia, 60. évf. 4. sz. 283–298. o.
- HUERTA, M. C.–ADEMA, W.–BAXTER, J.–HAN, W. J.–LAUSTEN, M.–LEE, R. H.–WALDFOGEL, J. (2013): [Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries](#). 140. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing.
- PRIFTI, E.–VURI, D. (2013): Employment Protection and Fertility: Evidence from the 1990 Italian Reform. Labour Economics, Vol. 23. C, 77–88. o.
- RINDFUSS, R. R.–BRAUNER-OTTO, SARAH, R. (2008): [Institutions and the Transition to Adulthood. Implications for Fertility Tempo in Low-Fertility Settings](#). Vienna Yearbook of Population Research, 6. 57–87. o.
- RIZAVI, S. S.–SOFER, C. (2009): Women's Relative Position and the Division of Household Work. A Study of French Couples. European Journal of Economic and Social Systems, Vol. 22. No. 2. 13–26. o.
- RØNSEN, M. (2004): Fertility and Family Policy in Norway. A Reflection on Trends and Possible Connections. Demographic Research, Vol. 10. No. 10. 265–286. o.
- SEVILLA-SANZ, A.–GIMENEZ-NADAL, J. I.–FERNANDEZ, C. (2010): [Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households](#). Feminist Economics, Vol. 16. No. 4. 137–184. o.
- WEST, C.–ZIMMERMAN, D. H. (1987): [Doing Gender](#). Gender and Society, Vol. 1. No. 2. 125–151. o.

### K9.1. A munka – magánélet közötti átszivárgások\*

NAGY BEÁTA, KIRÁLY GÁBOR & RADÓ MÁRTA

Az átszivárgáselmélet szerint az élet egyik területén átélt tapasztalatok befolyással vannak, átszivárognak (*spillover*) a másik életterületre, akár negatív, akár pozitív módon. Ez az átszivárgás mindkét irányban zajlik, a magánélettől a munka irányába vagy a munkától a magánélet irányába. Ebben az írásban csak az utóbbit vizsgáljuk. A tudományos írások (*Greenhaus–Powell*, 2006) általában különbséget tesznek az érzelmi és az instrumentális munka–család átszivárgás között. Az érzelmi munka–család átszivárgás azt jelenti, hogy az emberek a munkával kapcsolatos hangulataikat és hozzáállásukat is hazaviszik, míg a készségek „vándorlását” instrumentális átszivárgásnak nevezik.

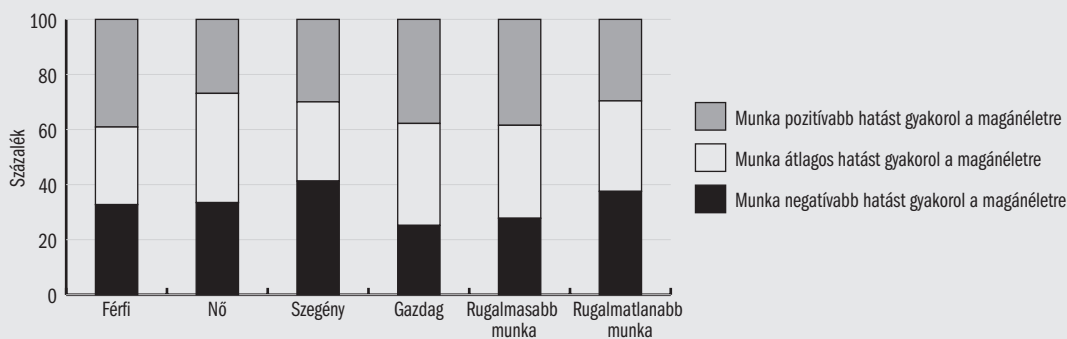
A munka–család átszivárgás szakirodalomban az időbeli és térbeli rugalmasság témája különösen hangsúlyosan jelenik meg. A rugalmas foglalkoztatás jelentős mértékben elősegítheti a munka és családi feladatok összeegyeztethetőségét, ugyanakkor gyakran megnehezíti a különböző életterületek közötti határok felállítását és fenntartását.

\* A részletes elemzést magyarul *Radó és szerzőtársai* (2018) tartalmazza.

A munkavégzés rugalmassága ugyanakkor privilégiumnak is tekinthető, amely nem minden csoport sajátja. A férfiak általában rugalmasabban választhatják meg munkavégzésük helyét, mint a nők. Hasonlóképpen kijelenthető, hogy a magasabb társadalmi státusú személyeknek nagyobb eséllyel van olyan munkájuk, amely nem igényel állandó munkahelyi jelenlétet, így távolról is végezhető.

2014 májusában a Dilemmák és stratégiák a család és munka összehangolása című, K 104707. számú OTKA-kutatásban a Tárki omnibuszkérdőívnek a részeként a magyar felnőtt lakosság reprezentatív mintáján vizsgáltuk, hogy a munka mennyire szivárogtat át a magánéletbe, egyetlen indexben összesítve a negatív és pozitív átszivárgási hatásokat. Elemzésünk elsősorban a nem és az átszivárgás közötti kapcsolatot vizsgálja. Az *K9.1.1. ábra* azt mutatja, hogy az átszivárgás hogyan különbözik a nem, az anyagi jólét és a munka rugalmasságának függvényében. Látható, hogy pozitívabb átszivárgásról számoltak be a férfiak, a nagyobb anyagi jólétben élők, valamint azok a válaszadók, akiknek a munkája nagyobb rugalmassággal jellemezhető.

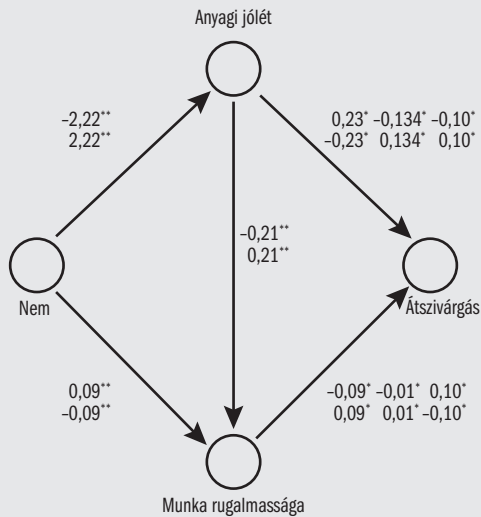
K9.1.1. ábra: Átszivárgás nemek, anyagi jólét és a munka rugalmassága szerint



Ezt követően azt vizsgáltuk meg, hogy az átszivárgás függetlennek tekinthető-e a nemtől, ha kontrollálunk a munka rugalmasságára és az anyagi jó-

létre (*K9.1.2. ábra*). Az alábbi modell azt mutatja, hogy az anyagi jólét és a munka rugalmasságának hatását kiszűrve az átszivárgás független a nemtől.

K9.1.2. ábra: Becsült paraméterek az útmodellhez



Megjegyzés: A loglineáris útmodell grafikus ábrázolása a nyilakon is feltünteti a becsült paramétereket. Tegyük fel, hogy egy feltételezett gráfnak két csúcsa van: *A* és *B*. Ha *A* és *B* bináris változók lennének, akkor csak a kisebb értékekhez tartozó, nem redundáns paraméterek lennének megadva. Míg ha *A*-hoz vagy *B*-hez három kategória tartozna, akkor mindegyik paraméter fel lenne tüntetve. Az *AB* nyíl mátrixának *i*-edik sorában és *j*-edik oszlopában lévő becsült paraméter Az *A* *i*-edik értékére és *B* *j*-edik értékére vonatkozik.

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$  szinten szignifikáns.

A K9.1.2. ábrán lévő becsült paraméterek jobb megértéséhez érdemes újra feleleveníteni a változók kategóriáit. A gender változó 1-es értéket vesz fel, ha a válaszadó férfi, illetve 2-est, ha a válaszadó nő. Az anyagi jólét változó értéke 1, ha a válaszadó szegény, és 2, ha a válaszadó gazdag. A munka rugalmasságának változója az 1-es értéket veszi fel, ha a válaszadónak rugalmas a munkája, és a 2-est, ha a személynek nem rugalmas a munkája. Végül

a *spillover* változó értéke 1, ha a munka negatív hatással van a magánéletre; 2, ha átlagos a hatása; és 3, ha pozitív hatás tapasztalható.

Összefoglalva, a nőknek általában a férfiakénál lényegesen kisebb az esélyük arra, hogy olyan munkájuk legyen, amelynek pozitív hatása van a családi életre. Az átszivárgás azonban a nemtől független, ha az anyagi jólét és a rugalmas munkakörülmények hatását kiszűrjük. A nők ugyanis kisebb valószínűséggel számolnak be anyagi jólétről és rugalmas munkáról, ami pedig megnövelné a pozitív átszivárgás előfordulásának esélyét.

Elemzésünk rámutatott arra, hogy a nemek közötti egyenlőtlenséget különböző társadalmi egyenlőtlenségek táplálják és tartják fenn, mint például a rugalmas munkafeltételekhez való hozzáférés és az anyagi jólét. Az eredmények alátámasztották, hogy a férfiakra jobb szubjektív anyagi jólét jellemző. A vizsgálat alapján az is látható, hogy a szubjektív anyagi jólét változójára kontrollálva a férfiak nagyobb eséllyel érzik úgy, hogy képesek hatást gyakorolni munkakörülményeikre. Az eredmények felhívják a figyelmet arra, hogy a rugalmas munkafeltételekhez való egyenlő hozzáférés, valamint a nők anyagi jólétének növelése mind közvetlen, mind közvetett módon jelentősen javítják a nők társadalmi helyzetét.

### Hivatkozások

GREENHAUS, J. H.–POWELL, G. N. (2006): [When work and family are allies: A Theory of work-family enrichment](#). The Academy of Management Review, Vol. 31. No. 1. 72–92. o.

RADÓ MÁRTA–NAGY BEÁTA–KIRÁLY GÁBOR (2018) A munka-család spillover hatások különbségei genderszempontról Magyarországon. Megjelent: Nagy Beáta–Géring Zsuzsanna–Király Gábor (szerk.): Dilemmák és stratégiák a munka és magánélet összehangolásában. Budapest, L'Harmattan, 173–196. o.



## 10. KLASSZIKUS MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ

LOVÁSZ ANNA & SIMONOVITS BORI

A munkapiaci diszkriminációt a legegyszerűbben a következő definícióval ragadhatjuk meg: egy csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek – például a felvétel, bérezés, előléptetés során –, mint egy másik csoport tagjai, és ennek a megkülönböztetésnek nem a munkahelyi termelékenységük, hanem valamely csoporthoz tartozásuk (például nemük, életkoruk, bőrszínük) az alapja (Arrow, 1998, Loury, 2006). A munkapiacon megvalósuló diszkrimináció miatt az adott csoport tagjainak átlagosan alacsonyabb a foglalkoztatottsága, a foglalkozási szintje és a bére. A munkapiaci helyzet a munkavállalók adottságain kívül az egyéni preferenciáiktól is függ. Ezeken múlik az, hogy például adott emberi tőke mellett az egyének milyen állásokra jelentkeznek, mennyi időt töltenek munkával, mennyire igyekeznek előlépni. A diszkrimináció empirikus mérésének fő nehézsége, hogy ritkán figyeljük meg az egyének és csoportok *valós* termelékenységét és preferenciáit. Emiatt nem tudjuk megállapítani, hogy a bérek és más jellemzők csoportszintű eltérései mennyiben a hátrányos megkülönböztetésnek, illetve mennyiben a csoportok eltérő adottságainak és preferenciáinak a következményei.

A munkapiacra hozott adottságokat és preferenciákat befolyásolhatja a munkapiacra való belépést megelőző diszkrimináció is (ilyen például, ha a lányokat a szülők és tanárok bizonyos szakirányokról lebeszélnek). Ezen adottságok csoportok közötti eltéréseit tovább növelhetik a diszkriminált csoport várákozásai is: relatíve kevesebbet fektetnek az emberi tőkéjük növelésébe, ha annak várhatóan alacsonyabb a munkapiaci hozadéka. A diszkriminációra egy kumulatív folyamatként érdemes tekinteni, amely gyakran nem egy, hanem több terepen nyilvánul meg (Blank és szerzőtársai, 2004).

### Magyarországi helyzetkép

A fenti elméleti szempontok fényében megnézzük, hogy a rendelkezésre álló magyar adatok alapján mit tudunk mondani a nőkkel szembeni munkapiaci diszkriminációról. Elsőként a 2016-os Bértarifa-adatbázis alapján megbecsüljük a nemek közötti bérkülönbség különböző mutatóit, majd a korlátozottan rendelkezésre álló munkapiaci elemzések, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) jogi eseteinek adatközlései, és a *munkapiaci diszkrimináció érzetét* megragadó lakossági felmérések alapján mutatjuk be a diszkrimináció előfordulását.

#### *Bérkülönbségbecslések*

A közéleti, politikai diskurzusban gyakran hivatkoznak a női–férfi bérkülönbségre a nőkkel szembeni diszkrimináció bizonyítékeként. A bérkülönbségek értelmezésénél azonban fontos tisztában lenni azzal, hogy mi az, amit való-

jában mérnek, és mit nem. A *Bértarifa*-felvétel adatai alapján megbecsültük a női–férfi bérkülönbséget a versenyszféra esetében (10.1. táblázat). A becslt béregyenletekben a függő változó a dolgozók bérének logaritmus, és a női magyarázó változó együttthatója tükrözi a nemek közötti megmagyarázatlan (reziduális) bérkülönbséget. Az adminisztratív adatbázison alapuló becslés előnye, hogy reprezentatív, viszont a nem megfigyelt különbségek (például képességek, motiváltság) miatt nem méri pontosan a diszkriminációt.

10.1. táblázat: Női–férfi bérkülönbség-becslések, versenyszféra

Függő változó	(1) a havi bér logaritmus	(2)	(3)	(4) az órabér logaritmus	(5)
Női együtttható	-0,136***	-0,093***	-0,130***	-0,123***	-0,092***
<b>Kontrollváltozók</b>					
Iskolázottság			x	x	x
Tapasztalat				x	x
Régió				x	x
Munkaszerződés típusa				x	x
Foglalkozás					x
Megfigyelések száma	159 752	159 753	159 753	159 753	159 753
R <sup>2</sup>	0,010	0,006	0,285	0,332	0,379

\*\*\* 1 százalékos szinten szignifikáns.

Forrás: Saját béregyenlet-becslések a Bértarifa-adatbázis, 2016 alapján

A 10.1. táblázat (1) modelljében a nyers átlagos bérkülönbséget látjuk a havi munkabér alapján. A becslt együtttható 0,136, tehát a nők bére 13,6 százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Mivel a nők átlagosan kevesebb munkórát dolgoznak, a havibér nemek közötti eltérése részben ebből adódik. A (2) modellben található, órabér alapján számolt bérkülönbség ezért jobban közelíti a munkapiaci diszkrimináció mértékét, és kisebb, 9 százalékos körüli eltérést mutat. A (3) modellben kiszűrjük az iskolázottság nemek közötti eltéréseinek a bérkülönbségre gyakorolt hatását. A bérkülönbség emiatt 13 százalékra növekszik, ami azt jelenti, hogy a nőknek átlagosan magasabb az iskolai végzettségük, és ha ezt figyelembe vesszük, még nagyobb lesz a bérhátrányuk. Amennyiben az iskolázottsági eltérések az egyének veleszületett képességeitől és preferenciáitól függnének, fontos kiszűrni a hatásukat, mivel az ezekből adódó bérkülönbségek nem munkapiaci diszkrimináció következményei. Ugyanakkor az iskolai kontrollváltozók bevonásával a munkapiaci diszkrimináció rövid távú hatására korlátozzuk a becslést.

A (4) modellben további megfigyelhető egyéni jellemzőkre is kontrollálunk:<sup>1</sup> a munkahelyi tapasztalatra, régióra és a munkaszerződés típusára. Ha kiszűrjük a munkapiaci tapasztalatot, kivesszük az anyasági távollétek – amelyek lehetnek akár saját preferenciák, akár külső nyomás következményei – hatását is. A becslt bérkülönbség a kontrollváltozók bevonása után alig módosul: 12 százalékra csökken. Az (5) modellben foglalkozásra (FEOR kód első jegy)

<sup>1</sup> A kontrollváltozók bevonásának az a célja, hogy az eltérő jellemzőkből fakadó hatásokat kiszűrjük, azonban egyúttal a diszkrimináció ezeken keresztül érvényesülő hatását is kiszűrhetjük.

is kontrollálunk, és 9 százalékra csökken a megmagyarázatlan bérkülönbség. Azt viszont nem tudjuk, hogy amit kiszűrünk, az mennyiben a nők saját preferenciáinak a hatása (például nem szeretnék a jobban fizető, de nagyobb stresszel járó pozíciókban dolgozni), illetve mennyiben a munkáltatói diszkrimináció hatása (például bizonyos foglalkozási körökbe nem vesznek fel nőket, vagy nem léptetik őket előre). Ez a számítás tehát alulbecsülheti a munkapiaci diszkrimináció mértékét.

### *Diszkriminációtesztelés és jogi esetek*

Az Egyesült Államokban és Nyugat-Európában is egyre nagyobb népszerűségnek örvendő munkapiaci diszkriminációtesztelések (lásd *Bertrand–Dufló*, 2016) a korábbinál pontosabban tudják mérni egy adott területen megnyilvánuló munkáltatói diszkrimináció mértékét, mivel kontrollált kísérletekre épülnek. A módszer hátránya azonban az, hogy az eredmények szűk mintára vonatkoznak, ezért nem reprezentatívak, általában csak az állásszerzés első fázisáról (jelentkezés) szolgálnak információval, a kísérletek kivitelezése pedig költséges, és ezért ritkán végzik őket. Magyarországon legutóbb 2008-ban készült a munkaerőpiacra bejutás eltérő esélyeit – önéletrajzok küldésével, illetve telefonos jelentkezéssel – mérő átfogó tesztelés (lásd *Sik–Simonovits*, 2008). A nemek szempontjából a bolti eladó, pultos/felszolgáló, takarító, futár és telemarketinges foglalkozások esetében mérték a telefonos jelentkezések elutasításának mértékét, s a vizsgálat a férfiak (körülbelül 20 százalék körüli) hátrányát állapította meg. Az, hogy a munkáltatók bizonyos állások esetében inkább női dolgozókat vesznek fel, azt támasztja alá, hogy a fenti bérelemzésben is kimutatott foglalkozási szegregáció nem kizárólag a munkavállalók preferenciáinak a következménye.

A jogi esetek eredményei szintén bizonyíthatják a diszkrimináció létét egyes egyéni esetekben. Ezek az eredmények sem általánosíthatók, mivel az elérhető hivatalos statisztikák feltehetően csak a „jéghegy csúcsát” mutatják. Magyarországon az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget biztosító törvény megalkotása,<sup>2</sup> az európai irányelvek átültetésével az EU-csatlakozás előfeltétele volt. A törvény megvalósulásának jogi intézményrendszerét az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) biztosítja 2005 februárja óta. Az EBH honlapján<sup>3</sup> elérhetők az adott évben jelentett diszkriminációs jogi esetek, s ez alapján igen alacsonynak tűnik mind a vizsgált esetek, mind a nemek szerinti diszkriminációt megállapító döntések száma: 2018-ban az EBH által vizsgált (összesen) 24 esetből csak 10 esetben állapított meg a hatóság jogsértést, és 14 eset zárult egyezséggel.

### *A munkapiaci diszkriminációérzet*

A diszkrimináció érzékelésére vonatkozó kérdőívek ugyan reprezentatív módon tájékoztatnak a lakosság diszkriminációérzetéről, de módszertani szem-

2 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

3 EBH.

pontból kérdéses, hogy mennyire méri pontosan a diszkrimináció valós mértékét. Az efféle sérelmek megítélése nagyban függenek az egyéni tényezőktől (érzékenység, helyzet megítélése), valamint az adott ország jogi szabályozásától és kultúrájától (inkább „szégyen” vagy „elismerendő”) is (Sik–Simonovits, 2009). A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (*European Institute for Gender Equality, EIGE*) adatbázisa<sup>4</sup> azt mutatja, hogy az Eurobarometer-kérdőív válaszai alapján a magyarok viszonylag magas aránya (12,5 százaléka) gondolja úgy, hogy a nők elleni diszkrimináció jelentős probléma, ez az arány a 4. legmagasabb az EU-országok között.

„Nőügyek 2018” címmel készült egy átfogó felmérés arról, hogy a magyar nők hogyan érzik magukat a családon belüli munkamegosztás és a munkapiaci részvétel szempontjából (Gregor–Kováts, 2018). A 2017 végén végzett reprezentatív felmérés szerint a magyar nők életét érintő négy legkomolyabb problémacsoport a következők: 1) egyedülálló szülőség, 2) tartósan beteg gyermek nevelése, 3) a gyermek neveléséhez kapcsolódó anyagi kiadások, illetve 4) a részmunkaidős munka alacsony bérezése volt. Míg a munkahellyel, megélhetéssel kapcsolatos problémák megfogalmazása fokozottan jellemezte az alacsonyabb státusú női válaszadókat, addig a kifejezetten női problémákat (például a munka és a magánélet közötti feszültség, a gyest követő visszatérés nehézségei a munkaerőpiacra) többségében a magasabb státusú női válaszadók fogalmazták meg – ez a tendencia szintén rámutat a percepciók mérésekben megbúvó rejtett problémákra. Tágabb értelemben vett hátrányos megkülönböztetés – ide sorolva az egyenlőtlen bánásmódot és a megbecsültség hiányát is – az összes említett női probléma ( $N = 688$ ) csaknem egytizedét (9 százalék) tette ki; diszkriminációról az 50–59 éves korosztályban csaknem minden ötödik női válaszadó (19 százalék) spontán beszámolt.

### Következtetések

A nők elleni munkapiaci diszkrimináció nehezen bizonyítható, nehezen mérhető. A különböző módszereken alapuló eredmények arra utalnak, hogy Magyarországon bizonyos szintű munkapiaci diszkrimináció létezik a nők ellen, azonban az ezáltal okozott hátrányok mértékét nem tudjuk jól megbecsülni. A Bértarifa-adatokon alapuló becslések összességében 0,09–0,13 körüli megmagyarázatlan, nemek közötti bérkülönbséget mutatnak. A korlátozottan elérhető teszteléses eredmények a foglalkozási szegregáció, illetve a munkáltatók ez iránti preferenciáit hangsúlyozzák. A jogi esetek alacsony száma arra utal, hogy a társadalomban gyenge a jogtudatosság, illetve a jogorvoslat iránti igény. A magyarországi percepciók felmérések pedig egyértelműen rámutattak, hogy a nők elleni diszkrimináció különböző formái a munkapiacon és a társadalmi élet más területein is megjelennek, és ez a probléma az idősebb nők körében a legégetőbb.

<sup>4</sup> Gender Statistics database.

## Hivatkozások

- ARROW, K. J. (1998): [What has Economics to Say About Racial Discrimination?](#) *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12. No. 2. 91–100. o.
- BERTRAND, M.–DUFLO, E. (2016): [Field Experiments on Discrimination](#). NBER Working Paper, No. 22014.
- BLANK, R.–DABADY, M.–CITRO, C. F. (szerk.) (2004): [Measuring Racial Discrimination](#). The National Academies Press, Washington, DC.
- GREGOR ANIKÓ–KOVÁTS ESZTER (2018): [Nőügyek, 2018. Társadalmi Problémák és megoldási stratégiák](#). Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest.
- LOURY, G. C. (2006): A faji egyenlőtlenségek anatómiája. Nemzeti Tankönyvkiadó, Közgazdasági Kiskönyvtár. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2008): Egyenlő bánásmód és diszkrimináció. Megjelent: *Kolosi Tamás–Tóth István György* (szerk.): Társadalmi Riport. 2008. Tárki, Budapest, 363–386. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2009): A diszkrimináció mérése kérdőíves és teszt módszerekkel. Megjelent: *Munkaerőpiaci Tükör*. Budapest: MTA KTI–Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest, 118–133. o.

### K10.1. A diszkrimináció alakulása 1995 és 2016 között

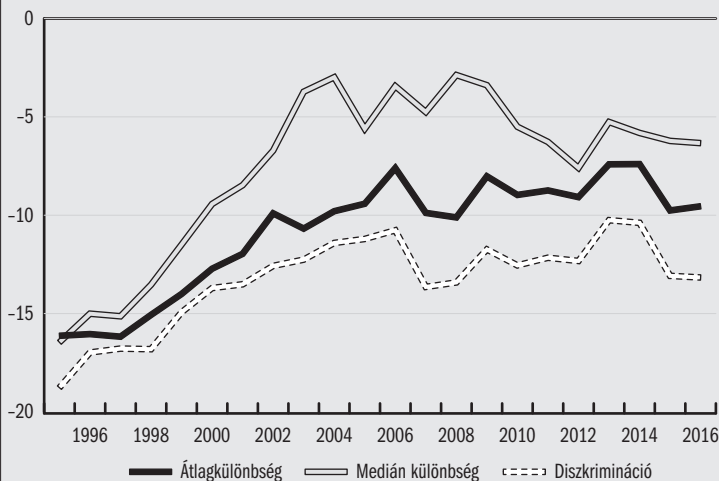
KÖRÖSI GÁBOR

A Bértarifa-adatok nagyon hasonló szerkezetben hozzáférhetők a 90-es évektől minden évre. Így a 10. fejezetben bemutatott számítások némi módosítással a korábbi adatokra is elvégezhetők, és egyáltalán nem érdektelen kérdés, hogyan változott a diszkrimináció. Kiszámítottuk az *K10.1. táblázat* (4) modelljéhez hasonló regresszió eredményeit 1995-től. Ehhez a munkaszerződés típusát el kellett hagyni a modellből, de ettől eltekintve ugyanazt a béregyenletet becsültük. Az eredményeket a *K10.1.1. ábra* mutatja be.

Jól látható, hogy a modellel mért tényleges diszkrimináció a teljes időszakban nagyobb volt a nemek közti átlagos bérkülönbségnél, és a kettő

távolsága időben nőtt. Az 1995–2006 közötti időszakban csökkent a bérkülönbség is, és a diszkrimináció is, ez a csökkenés azonban a recesszió idején megállt, és azóta egyértelmű tendencia nélkül hullámozik. Látható, hogy az átlagbérek különbsége jobban csökkent, mint a diszkrimináció, vagyis a korábbinál fontosabbá vált a modellszámítás. Az ábrán a női és a férfi átlagos órabérek közötti különbség mellett a medián órabérek különbsége is szerepel. A medián mutatja a „tipikus” nő és férfi közötti bérkülönbséget, és ez kisebb, mint az átlagok különbsége, ami azt mutatja, hogy a női és a férfi béreknek nemcsak az átlaga, de az eloszlása is eltér.

K10.1.1. ábra: A női–férfi órabérekülönbség időbeli alakulása, versenyszféra (százalék)



Megjegyzés: Átlagkülönbség: meg egyezik a 10. fejezet *10.1. táblázat* (1) becslésével; Diszkrimináció: a 10. fejezet *10.1. táblázat* (4) becslésének felel meg.  
Forrás: Saját számítás a Bértarifa-adatbázis alapján.

## 11. INTÉZMÉNYI KÖRNYEZET

### 11.1. A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁRA HATÓ JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET VÁLTOZÁSA

MAKÓ ÁGNES

Az alábbiakban a nők foglalkoztatására ható munkapiaci jogszabályi környezetnek az utóbbi tíz évben végbement főbb változásait foglaljuk össze, kitérve a gyermeknevelési ellátásokra, az adórendszer és a nyugdíjrendszer változásaira, valamint különböző munkapiaci szakpolitikai eszközökre is.

#### Gyermeknevelési ellátások

A kormányzat 2009-es kiadáscsökkentő intézkedései következtében a családi pótlék folyósításának időtartama a közoktatási intézményben tanuló gyermekek után az addigi 23. életévéről a 20. évre csökkent, az összegét pedig befagyasztották. Mivel azóta egyik kormányzat sem hajtott végre emelést, a családi pótlék összege 2008 óta változatlan (lásd az *11.1.1. táblázatban*). (Lásd 1998. évi LXXXIV. törvény)

**11.1.1. táblázat: A családi pótlék havi összege gyermekenként, 2008 óta (forint)**

	Két szülő	Egyedülálló szülő
Egygyermekes család	12 200	13 700
Kétgyermekes család	13 300	14 800
Három- vagy többgyermekes család	16 000	17 000
Tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család	23 300	25 900

Forrás: 1998. évi LXXXIV. törvény.

2009-ben emellett az addig a gyermek hároméves koráig alanyi jogon járó, a nyugdíjminimum összegével azonos összegű gyermeknevelési segély (gyes) és gyermekgondozási díj (gyed) időtartamát a 2010. április 30. után született gyermekek esetében két évben maximálták (2009. évi LXXIX. törvény). A terhességi gyermekágyi segély (tgyás) és a gyed igénybevételéhez a korábbi 180 nap helyett 365 nap biztosításban töltött időre lett volna szükség, 2010 decemberében az új kormány újfent három évre hosszabbította meg a gyed folyósításának időtartamát. A szabályozás visszamenőleg is érvényes, tehát azoknak is három évig járt az ellátás, akik 2010 áprilisa és decembere között születtek. Az új szabályozás szerint az anyák munkába való visszatérésüket követően csak négyórás részmunkaidő esetében voltak jogosultak a juttatásra (korábban a gyermek egyéves kora után a gyes igénybevétele mellett időkorlátozás nélkül dolgozhattak). A kormány a családok támogatásáról szóló törvény módosításával (2010. évi LXVI. törvény) bevezette az örökbefogadói gyes jogintézményét, amely lehetővé tette, hogy minden, tizedik évét még be



nem töltött gyermeket örökbefogadó szülő fél évre igénybe vegye a gyest. (Korábban csak a legfeljebb hároméves gyermekek esetében volt erre lehetőség.)

A „gyed extra” néven ismertté vált 2013. évi CCXXIV. törvény értelmében 2014. január 1-től a kisgyermeket nevelő szülők a gyermek egyéves korának betöltését követően gyed, illetve gyes folyósítása mellett időkorlátozás nélkül folytathatnak kereső tevékenységet. (A korábbi szabályozás szerint a gyed mellett egyáltalán nem, a gyes mellett pedig csak részmunkaidőben lehetett munkát vállalni.) A 2014. január 1-jén vagy azt követően született újabb gyermek után járó ellátás pedig az idősebb testvére után járó ellátással egyidejűleg folyósíthatóvá vált. Tehát megszűntek a gyed és a gyes melletti munkavégzési korlátozások a gyermek egyéves kora után. Ugyanez a törvény vezette be a hallgatói gyermekgondozási díjat, vagyis az úgynevezett „diplomás gyedet”. Ezáltal lehetővé vált, hogy a nappali tagozaton felsőfokú tanulmányokat folytató hallgatók, illetve a tanulmányok befejezését követő egy éven belül gyermeket vállalók gyedre szerezzenek jogosultságot a gyermekük egyéves koráig.<sup>1</sup>

A terhességi-gyermekágyi segély (tgyás) elnevezése 2015. január 1-től csecsemőgondozási díjra (csed) változott, a jogosultsági feltételek nem módosultak (NEA, 2015). 2016. január 1-től a jogszabály már a gyermek 6 hónapos korát követően lehetővé teszi a teljes munkaidőben történő munkavállalást a gyermekgondozási ellátásra való jogosultság megtartása mellett (NEA, 2016). 2018. január 1-től egyről két évre hosszabbodott a „diplomás gyed” jogosultságának időtartama (MÁK, é. n.).

A diákhitellel tartozó édesanyák a 2018. január 1-jét követően születendő gyermekek esetén törlesztésük felfüggesztését kérhetik a várandósság harmadik hónapját követően. Azon hitelfelvevő nők esetében, akiknek 2018. január 1-jét követően születik meg második gyermekük, vissza nem térítendő állami kamattámogatásként elengedik a diákhitel-tartozásuk felét. Harmadik vagy további gyermek megszületése esetén a hitelfelvevő anyák teljes tartozását elengedik.<sup>2</sup>

### Adórendszer

2010-ben a kormány jelentősen növelte a családi adókedvezmények mértékét. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényt módosította a 2010. évi CXXIII. törvény, ennek értelmében 2011. január 1-jétől életbe lépett az új adórendszer. Ez a korábbiaktól eltérően az egy- és kétgyermekes családokra is tartalmaz családi adókedvezményt, de kisebb mértékűt, mint a három- vagy többgyermekes családokra vonatkozóan. A családi kedvezmény gyermekenként egyszer vehető igénybe, összege pedig megosztható a közös háztartásban élő házastárssal, élettárssal (Kormány.hu, 2011). A kormány 2014-es döntése értelmében 2016 és 2019 között több lépcsőben 10 ezer forintról 20 ezer forintra növeli a kétgyermekes családok adókedvezményét (az összegeket lásd a 11.1.2. táblázatban) (NAV, 2017).

<sup>1</sup> 2013. évi CCXXIV. törvény.

<sup>2</sup> Diákhitelre vonatkozó kedvezmények.

**11.1.2. táblázat: A gyermekenként igénybe vehető családi adókedvezmény havi összege, 2011–2018 (forint)**

	Egygyermekes család	Kétgyermekes család	Három- vagy többgyermekes család
2011-2015	10 000	10 000	33 000
2016	10 000	12 500	33 000
2017	10 000	15 000	33 000
2018	10 000	17 500	33 000

Forrás: NAV (2017).

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény módosítása alapján 2018. január 1-jétől saját háztartásban nevelt gyermeknek kell tekinteni a szülő beleegyezésével vagy kérelmére átmeneti gondozásban részesülő gyermeket is, így figyelembe vehető a családi kedvezmény szempontjából (NAV, 2017).

### Nyugdíjrendszer

2011. január 1-jétől nyílt meg a lehetőség a nők részére a nyugdíjkorhatárra tekintet nélkül történő kedvezményes nyugdíjazásra, amelyet a 2010. évi CLXX. törvény szabályoz. Így életkortól függetlenül öregségi teljes nyugdíjra jogosulttá váltak azok a nők, akik legalább negyven év jogosultsági idővel rendelkeznek, és azon a napon, amelytől kezdődően a nyugdíjukat megállapítják, nem állnak biztosítási jogviszonyban. A nyugellátás szempontjából jogosultsági időnek számít a keresőtevékenységgel járó biztosítási jogviszony, valamint a gyermeknevelési ellátás időszaka.

### Munkapiaci szakpolitikai eszközök

#### Bölcsődefejlesztés<sup>3</sup>

Az 1997. évi XXXI. gyermekvédelmi törvény 2002. évi módosítása (2002. évi IX. törvény) értelmében 2005. január 1-jétől minden, legalább tízezer fős lélekszámú településen kötelező a bölcsődei ellátás biztosítása.

A törvény újabb, 2015-ös módosítása (2015. évi CCXXIII. törvény) előírja, hogy 2017. január 1-től már nem csak a legalább tízezer fős, hanem minden olyan településen kötelező a bölcsődei ellátás megszervezése, ahol arra legalább öt gyermek tekintetében igény jelentkezik, vagy a település háromévesnél fiatalabb lakosainak száma meghaladja a 40 főt. A kötelezettség teljesítésének határideje 2018. december 31.

Ugyanez a törvénymódosítás a bölcsődei ellátás területén a (klasszikus) bölcsőde mellett három ellátási formát vezetett be: a mini bölcsődét, a munkahelyi bölcsődét és a családi bölcsődét. Az új szabályozás emellett kivezette a családi napközi jogintézményét 2017. január 1-jétől. A családi napközik korábban 20 hetestől 14 éves korig láthattak el gyermekeket, 2017-től azonban kizáró-

<sup>3</sup> A szerző ezúton mond köszönetet Scharle Ágotának a „Bölcsődefejlesztés” című pont megírásához nyújtott segítségért.

lag háromévesnél fiatalabb gyermekek ellátásával foglalkozhatnak, és családi bölcsőde néven működhetnek tovább, ekkor továbbra is részesülnek az állami normatív támogatásból. A háromévesnél idősebb gyermekek ellátásával az úgynevezett napközbeni gyermekfelügyeletet foglalkozhatnak, amelyek piaci alapon működnek, normatív támogatás nélkül.

A 2015. évi CCXXIII. törvénnyel a kormány 2016. január 1-jétől a felsőfokú végzettségű bölcsődei gondozókra is kiterjesztette a pedagógus-életpályát. Ezáltal a felsőfokú végzettségű, pedagógus munkakörben foglalkoztatott bölcsődei gondozók bérpótléokra jogosultak. A 416/2015. (XII. 23.) kormányrendelet szerint a központi költségvetés a fenntartók részére támogatást biztosít a bölcsődében foglalkoztatott, felsőfokú végzettséggel rendelkező kisgyermeknevelők béréhez.

Az állam a bölcsődék működtetéséhez a költségvetési törvényben meghatározott normatíva formájában járul hozzá, melynek egy főre jutó éves összege 494 100 forint, ez 2010 és 2017 között nem változott (*KSH*, 2014). Mivel a normatíva nem fedezi az intézmények működési és fenntartási költségeit és a gyermekek ellátását, a gyermekvédelmi törvény 2011-es módosítása lehetővé teszi [328/2011. (XII. 29.) kormányrendelet], hogy 2012. január 1-jétől az önkormányzati fenntartású bölcsődékben az étkezésért fizetendő díjon felül úgynevezett személyi térítési díjat is szedjenek a gondozásért. Ennek összege nem haladhatja meg a díjfizetésre kötelezhető családok egy főre jutó nettó jövedelmének a 25 százalékát (*KSH*, 2013). 2018. január 1-jétől a bölcsőde és a mini bölcsőde normatív alapú finanszírozása feladatalapúvá alakult át (2017. évi C. törvény). A központi költségvetés így átlagbéralapú támogatást biztosít a fenntartó önkormányzatok részére a bérek és a szociális hozzájárulási adó kifizetéséhez. A további működési kiadásokat az önkormányzatoknak adóerő-képesség alapján kell állniuk.

### *Felmondási védelem*

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény kimondta, hogy a munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt a terhesség, a szülést követő hat hónap, valamint a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság időtartama alatt.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény – amely 2012. július 1-jétől hatályos – is rögzítette, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartama alatt. Ezekre azonban – új elemként – a munkavállaló csak akkor hivatkozhatott, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Az Alkotmánybíróság 2015-ben kimondta „a felmondás közlését megelőzően” szövegrész alkotmányellenességét, és megsemmisítette azt.<sup>4</sup> Így a jelenleg hatályos törvény azt mondja

<sup>4</sup> A kismamák **felmondási védelméről**.

ki, hogy a munkavállaló várandósságára akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta, és a felmondás közlését követő tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja.

### *Atipikus foglalkoztatási formák*

A gyermeket nevelő nők újbóli munkába állását segíti a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény azon előírása, mely szerint a három éven aluli gyermeket nevelő szülőt kérésére a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a legkisebb gyermek ötéves koráig – részmunkaidőben kell foglalkoztatni. A munkáltató ebben az esetben köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő időtartamú részmunkaidőre módosítani, azonban csak a napi négy óra időtartamú ajánlatot köteles elfogadni, a hat óra tekintetében szabadon mérlegelhet. A jogszabály értelmében a munkáltató és a munkavállaló megállapodása szerint bármikor alkalmazható részmunkaidő vagy rugalmas foglalkoztatás.

### *Hátrányos munkaerőpiaci csoportba tartozók foglalkoztatásához kapcsolódó kedvezmények*

2007-től 2013-ig a 2004. évi CXXIII. törvény szerint Start Plusz-kártya kiállítására voltak jogosultak azok a szülők, akik a gyermeknevelési ellátás folyósításának megszűnését követő egy éven belül vagy a gyermek egyéves korának betöltését követően (a gyes folyósítása mellett) kívántak munkát vállalni. A kártyával rendelkezők foglalkoztatása után a munkaadót a társadalombiztosítási járulék kedvezménye illette meg. A Start-kártyák igénylése 2013. január 1-jével megszűnt. A jogalkotó a hátrányos munkaerőpiaci csoportba tartozók foglalkoztatásához kapcsolódó kedvezményrendszert a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében a 2011. évi CLVI. törvénybe integrálta, amely 2013. január 1-jén lépett hatályba. A Munkahelyvédelmi Akcióterv a munkáltatót terhelő szociális hozzájárulási adóból és szakképzési hozzájárulásból nyújt kedvezményt a kisgyermekes munkavállalók után a gyermeknevelési ellátások folyósítása alatt, illetve azt követően.

### **Hivatkozások**

KORMÁNY.HU (2011): *Tájékoztató a családi adózásról*. Miniszterelnökség, Budapest.

KSH (2013): *A kisgyermekek napközbeni ellátása, 2012. Bölcsődei gondozási díjak*. Statisztikai Tükör, július 29. 2013/58.

KSH (2014): *Helyzetkép a kisgyermekek napközbeni ellátásáról, 2013. Kötelezettségek, lehetőségek, tények*. Statisztikai Tükör, augusztus 1. 2014/82.

MÁK (é. n.): *Gyermekgondozási díj*. Magyar Államkincstár – Egészségbiztosítás Pénzbeli Ellátás, Budapest.

NAV (2017): *Tájékoztató a családi kedvezmény szabályainak 2018. évi változásairól*. Nemzeti Adó- és Vámhivatal, Budapest.

NEA (2015): *Változtatlan jogosultság mellett egyszerűsödnek a táppénz, a csecsemőgondozási díj, a gyermekgondozási díj és a baleseti táppénz elszámolási szabályai*. (2015.01.09.) Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, Budapest, 2015. január 9.

NEA (2016): *2016. január 1-jétől kedvezően változtak a „gyed extra” szabályai*. Nemzeti Egészségbiztosítási Alapkezelő, Budapest, 2016. január 19.

## Törvények

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.  
 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról.  
 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról.  
 2002. évi IX. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény módosításáról.  
 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról.  
 2009. évi LXXIX. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény, valamint egyes szociális tárgyú törvények módosításáról.  
 2010. évi CLXX. törvény egyes nyugdíjbiztosítási tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról.  
 2010. évi CXXIII. törvény az adó- és járuléktörvények, a számviteli törvény és a könyvvizsgálói kamarai tör-

vény, valamint az európai közösségi jogharmonizációs kötelezettségek teljesítését célzó adó- és vámjogi tárgyú törvények módosításáról.

2010. évi LXVI. törvény a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvénynek, valamint a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvénynek a tankötelezettség teljesítésével összefüggő módosításáról.  
 2011. évi CLVI. törvény egyes adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról.  
 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.  
 2013. évi CCXXIV. törvény egyes törvényeknek a gyermekgondozási ellátások átalakításával, valamint a szociális hozzájárulási adó megfizetése alóli kedvezmény bővítésével összefüggő módosításáról.  
 2015. évi CCXXIII. törvény egyes szociális, gyermekvédelmi, családtámogatási tárgyú és egyéb kapcsolódó törvények módosításáról.  
 2017. évi C. törvény Magyarország 2018. évi központi költségvetéséről.

## Kormányrendeletek

- 328/2011. (XII. 29.) kormányrendelet a személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról.

- 416/2015. (XII. 23.) kormányrendelet a bölcsődében foglalkoztatott, felsőfokú végzettségű kisgyermeknevelők béréhez kapcsolódó támogatásról.

## 11.2. RUGALMAS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK ÉS EGYÉB CSALÁDBARÁT INTÉZKEDÉSEK A MAGYAR VÁLLALATOK KÖRÉBEN

TÓTH ISTVÁN JÁNOS, HAJDU MIKLÓS & MAKÓ ÁGNES

A munkaszerződéssel foglalkoztatottak számára a vállalatok felkínálhatnak rugalmas foglalkoztatási formákat (*flexible work*, vagy *flexible work arrangements*),<sup>1</sup> amelyek nagyban segíthetik azt, hogy a munkavállalók a munka és a magánélet között előnyösebb egyensúlyt (*work-life balance*) érjenek el, és jobban össze tudják hangolni a munkát és a családi életet. E hatásokból fakadóan a foglalkoztatási formák családbarát (*family-friendly*) munkakörnyezetet teremtenek a munkavállalók számára.

Az empirikus közgazdasági irodalom mélyrehatóan foglalkozik azzal a kérdéssel, hogy a rugalmas foglalkoztatás formái milyen hatást gyakorolnak a munkavállaló termelékenységére, munkahelyi elköteleződésére és motivációjára, illetve a cégek termelékenységére. Az eddigi kutatási eredmények (*De Menezes és szerzőtársai*, 2011) ellentmondásosak. A kutatások 30–60 százaléka megerősítette azt, hogy a rugalmas foglalkoztatási forma pozitív hatással van a dolgozói elköteleződésre, motivációra és a vállalat termelékenységére, de a kutatások másik jelentős része semmilyen statisztikai kapcsolatot nem talált a tényezők között.

Az ILO kis- és közepes vállalkozásokra vonatkozó átfogó elemzése (*Croucher és szerzőtársai*, 2013) az előbbihez nagyon hasonló következtetésekre jutott. Ezek szerint a rugalmas foglalkoztatási formák javíthatják a dolgozói termelékenységet, és javíthatnak a munka–magánélet egyensúlyon is; növelni tudják a dolgozói jólétet, elégedettséget, bizalmat és motivációt, de az empirikus elemzések nem támasztották alá, hogy ezek a hatások mindenhol és közvetlenül érvényesülnének (*Croucher és szerzőtársai*, 2013). Az ILO elemzése külön hangsúlyozza a társadalmi nemek (*gender*) tényezőjének figyelembevételét a rugalmas foglalkoztatási formák elősegítését szolgáló közpolitikák kialakításánál.

*Beckmann* (2016) új kutatása a rugalmas foglalkoztatási formák egy módjának, a munkavállaló által irányított munkaidő (*self-managed working time*, *SMWT*) alkalmazását vizsgálta német vállalati paneladatokon. Eredményei szerint öt évvel a bevezetése után az SMWT szignifikánsan, 9 százalékkal növelte a vállalat termelékenységét, miközben a bérköltségeket is növelte 8,5 százalékkal. A szerző hangsúlyozza, hogy az SMWT mind az egyéni (dolgozói), mind a cég termelékenységének növekedéséhez hozzájárult, és mindezt a jobb dolgozói ösztönzés, illetve ezzel összefüggően a vállalatnál lezajlott decentralizációs lépések hatásaiként értelmezhetjük.

A jelen kutatás kérdése az, hogy ma Magyarországon mennyire alkalmazzák széles körben a rugalmas foglalkoztatási formák különböző típusait, és milyen

<sup>1</sup> Lásd: [inc.com](http://inc.com). A tanulmányban ezek közül hármat vizsgáltunk: 1. részmunkaidő, 2. rugalmas munkaidő és 3. otthoni munka vagy távmunka.



cégek körében jellemzők ezek inkább. Továbbá az, hogy ezek használata hogyan függ össze azzal, hogy mennyire tudnak a cégek alkalmazkodni az üzleti ciklus változásaihoz. Mivel az általunk elemzett adatfelvétel a cégek rövid távú gazdasági helyzetének felmérésére irányult, ezért vizsgálni tudjuk, hogy a vállalatok gazdasági helyzete hogyan függött össze a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásával. Ezek egyes vizsgált típusainak használata ugyanis a modern munkaszervezési módszerek használatát is jelenti,<sup>2</sup> e módszerek alkalmazásának közelítő változójaként (proxyjaként) is felfogható. Azt várhatjuk tehát, hogy a rugalmas foglalkoztatási formákat, illetve ezek több típusát is használó cégeket az adott általános konjunkturális helyzetben jobb gazdasági kilátások jellemzik, mint az ezeket nem használókat, mivel éppen a nagyobb szervezeti rugalmasság miatt az előbbieket gyorsabban tudnak alkalmazkodni a konjunktúra változásaihoz, illetve jobban ki tudják használni a konjunktúra által nyújtott előnyöket, mint azok a cégek, amelyek nem, vagy csak kismértékben alkalmazzák a rugalmas foglalkoztatási formákat.

### Adatok

Az elemzés során a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara Gazdaság- és Vállalkozáskutató Intézete (MKIK GVI) három adatfelvételét (2013, 2014 és 2016) használjuk fel, amelyekre az intézet rövid távú munkaerőpiaci prognózis kutatási programjának keretében került sor.<sup>3</sup> Az adatfelvételek során a kérdezőbiztosok személyesen keresték fel a mintába került vállalatok vezetőit (nagyobb cégeknél jellemzően az emberierőforrás-menedzsereket, illetve kisebb cégeknél a tulajdonosokat, ügyvezetőket). Jelen elemzésben az eredeti adatfelvételek egy olyan almintáját elemezzük, amelyben kizártuk a mikrocégeket (a legfeljebb 10 főt foglalkoztatókat), és csak azokat a vállalatokat vettük figyelembe, amelyek érvényes választ adtak a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó kérdéseinkre. Az elemzés során a három adatfelvétel egyesített mintáját (*pooled sample*) vizsgáltuk. 2013-ból 2976 cég, 2014-ből 3429 cég és 2016-ból 4056 cég, azaz összesen 10 461 cég került bele az elemzett mintába.

### A rugalmas foglalkoztatási formák és egyéb kedvezmények

A vállalatok többféle ösztönzőt, illetve kedvezményt alkalmazhatnak, amelyekkel segítik a családost munkavállalók életét. A 2013. évi és 2014. évi adatfelvételek adatai szerint a magyar vállalatok 67 százalékánál veszik figyelembe a munkaidő beosztásánál és a szabadság kiadásánál az oktatási intézmények nyitva tartását.<sup>4</sup> Ezt követi a részmunkaidős munkavégzés lehetősége (57 százalék),<sup>5</sup> a rugalmas munkaidő biztosítása (42 százalék), az iskolakezdési támogatás (35 százalék), a családi programok szervezése (28 százalék), munkaidő-kedvezmény biztosítása a családostok részére (14 százalék), a távmunka/otthoni munka lehetőségének biztosítása (11 százalék), a sort az üdülőhelyi szállásköltségek megtérítése, az óvodai, bölcsődei elhelyezés támogatása

2 Lásd Kallenberg (2001, 2003).

3 A 2013-as, 2014-es és 2016-os adatfelvételek leírását, valamint az eredményeket elemző tanulmányokat lásd MKIK GVI (2013), (2014), (2016).

4 A 2016-os adatfelvételnél más kérdést alkalmaztunk, mint korábban. Lásd MKIK GVI (2016) 154. oldalon a 43. kérdést. Ezért a 2016-os adatok közvetlenül nem hasonlíthatók össze a 2013-as és 2014-es adatokkal. Egyrészt a korábbi felvételekhez képest jelentősen csökkent a válaszhiány, másrészt a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazására vonatkozóan rendre alacsonyabb arányokat kaptunk, mint korábban. Ezzel együtt a vizsgált rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazásának sorrendje nem változott: a legelterjedtebb a részmunkaidő (52 százalék), ezt követi a rugalmas munkaidő (26 százalék) és az otthoni munka vagy távmunka (7 százalék). Ebből fakadóan valószínű, hogy 2013- és 2014-es felvételből kapott, a rugalmas foglalkoztatási formákra vonatkozó arányok magasabbak lehetnek, mint a tényleges arányok. A válaszhiány ugyanis inkább jelenthet „nem” választ, mint „igen” választ.

5 Ezek az értékek sokkal magasabbak, mint a KSH Munkaerő-felvétel szerinti rugalmas foglalkoztatásban dolgozók arányai. Erre az lehet a magyarázat, hogy a cégek nagy hányada alkalmaz rugalmas megoldásokat, de ez az alkalmazottainknak csupán kis hányadát érinti.

(3–4 százalék) és végül a gyermekek napközbeni felügyeletének biztosítása (2 százalék).

Az adatok arra is felhívják a figyelmet, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák egyes megoldásainak magyarországi alkalmazásában jelentős különbségek mutatkoznak, és a három vizsgált lehetőség közül (1. részmunkaidő, 2. rugalmas munkaidő és 3. otthoni munka vagy távmunka) 2013–2014-ben a vállalatok 31 százaléka semelyiket sem nyújtotta a dolgozók számára, 35 százaléka csak egyet, 26 százaléka kettőt, és mindössze a cégek 7,5 százaléka alkalmazta mindhárom kedvezményt egyszerre.

### A rugalmas foglalkoztatási formák elterjedtsége – becslések

Először azt vizsgáltuk, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák egyes általunk vizsgált elemeinek az alkalmazása hogyan függ össze a vállalatok egyes jellemzőivel és ezeken túl a vállalati konjunktúrára vonatkozó vizsgálatok kompozit indexének egy fontos elemi indikátorával, a *jelenlegi gazdasági helyzetre vonatkozó vállalatvezetői vélemény*nel. E vizsgálatokban a cégek jelenlegi gazdasági helyzetére vonatkozó válaszok (rossz, kielégítő, jó) a megkérdezett cégvezetők szubjektív véleményét mutatták (OECD, 2003), és mint ilyenek, jól tükrözik, hogy az üzleti ciklus adott időszakában a cég mennyire tudott alkalmazkodni, illetve mennyire tudta kihasználni a ciklus nyújtotta lehetőségeket.

A cégek gazdasági helyzetére vonatkozóan azt feltételezzük, hogy azok a cégek, amelyek az elemzett rugalmas foglalkoztatási formákból többet tesznek lehetővé a dolgozók számára, rugalmasabbak, és gyorsabban is tudnak reagálni az üzleti ciklus változásaira, ami pozitívan képes hatni a gazdasági helyzetükre is. Azon cégek pedig, amelyek semmilyen rugalmas foglalkoztatási formát nem engednek meg dolgozók számára (feltehetően általában is kevésbé alkalmaznak modern munkaszervezési eljárásokat és ösztönzőket), ott a vállalati szervezet inkább rugalmatlan, ami gyengébb alkalmazkodóképességgel és rosszabb gazdasági helyzettel jár együtt. A családbarát eszközök feltételezésünk szerint tehát egyszerre javíthatják a munkavállalók helyzetét azzal, hogy jobb munka–magánélet, illetve jobb munka–család egyensúly mellett dolgozhatnak, és ahhoz is hozzájárulhatnak, hogy a cégek alkalmazkodóképessége, rugalmassága javuljon.

Az eredmények arra mutatnak, hogy a magyar cégek leginkább az iparban és a szolgáltatásban alkalmazzák a családbarát lépéseket: az ipari cégeknél például 22–25 százalékkal nagyobb eséllyel találkozhatunk részmunkaidőben és rugalmas munkaidőben dolgozókkal, mint a mezőgazdasági cégek esetében. A szolgáltatásban pedig 38 százalékkal, 116 százalékkal és 490 százalékkal nagyobb a vizsgált három (sorrendben részmunkaidő, rugalmas munkaidő és az otthoni munka, vagy távmunka) forma esélye. Az otthoni munka, illetve távmunka leginkább a kereskedelmi és kimagasló eséllyel a szolgáltató cégekre jellemző. A vállalatnagyság hatása triviális: természetes, hogy a nagyobb

cégeknél inkább vannak olyan pozíciók, amelyeknél könnyen alkalmazhatók a rugalmas foglalkoztatási formák, mint a kisebb cégeknél. Az eredmények alapján az igazi különbség a 250 főnél kevesebb és 250 főnél több dolgozót foglalkoztató cégek között van: az utóbbiaknál a részmunkaidőnek, a rugalmas munkaidőnek és a távmunkának rendre 250 százalékkal, 70 százalékkal és 83 százalékkal nagyobb az esélye, mint a 10–19 főt foglalkoztatóknál.

A többségében külföldi tulajdonban lévő cégeknél kevésbé gyakori az, hogy lehetővé teszik a részmunkaidőt, de 31 százalékkal és 66 százalékkal nagyobb eséllyel van rugalmas munkaidőben dolgozójuk, illetve teszik lehetővé az otthoni munkát vagy távmunkát. Az exportáló cégekre (ahol az árbevétel legfeljebb 50 százaléka volt az export, valamint ott, ahol több mint 50 százaléka) ugyancsak inkább jellemzők ezek a lépések: sorrendben 21–24 százalékkal nagyobb az esélye ezeknél a rugalmasmunkaidő-lehetőségének, mint a csak belföldre termelőknél, és 70 százalékkal és 81 százalékkal nagyobb ez az esély az otthoni munka, távmunka esetében.

A gazdasági helyzet esetében azt látjuk, hogy a részmunkaidővel kapcsolatban nincs semmi különbség az eltérő gazdasági helyzetű cégek között, de a rugalmas munkaidő és az otthoni munka, távmunka esetében már elmondható, hogy a kedvező gazdasági helyzetű cégek 24–33 százalékkal nagyobb eséllyel alkalmazzák ezeket a foglalkoztatási formákat.

Ha azt nézzük, hogy a három formából (1. részmunkaidő, 2. rugalmas munkaidő, 3. távmunka vagy otthoni munka) hányat tesz lehetővé az adott vállalat, akkor a fentiekhez hasonló eredményeket kapunk. A külföldi tulajdonban lévő cégek esetében egyértelmű a kép: a többségében külföldi tulajdonban lévő cégek a magyar tulajdonban lévőknél gyakrabban tesznek lehetővé egyszerre több rugalmas foglalkoztatási formát, ami arra utal, hogy e döntésük egy átfogóbb, a vállalati szervezet rugalmasságát növelő politikába illeszkedhet. Az exportáló cégeknél ugyanezt figyelhetjük meg: az exportálók többféle rugalmas foglalkoztatási formát alkalmaznak, mint a nem exportálók.

A gazdasági helyzet szerinti különbségek is számottevők: a jó gazdasági helyzetben lévő cégek 16 százalékkal nagyobb eséllyel alkalmaznak több rugalmas foglalkoztatási típust, mint a rossz gazdasági helyzetben lévők. Érdemes megfordítani tehát a kérdést, és külön is megvizsgálni, hogy az alkalmazott rugalmas foglalkoztatási formák száma segíti-e a cégek jobb, rugalmasabb alkalmazkodását, azaz jobb gazdasági helyzettel járnak-e, vagy sem.

Az erre vonatkozó eredményekből látható, hogy e kapcsolat léte nem egyértelmű. 2013-ban és 2014-ben még azt tapasztalhattuk, hogy az egyszerre két vagy három rugalmas foglalkoztatási típust alkalmazó cégek gazdasági helyzete szignifikánsan jobb volt, mint a rugalmas formákat egyáltalán nem alkalmazóké. Ha egy cég mindhárom vizsgált formát (részmunkaidő, rugalmas munkaidő, távmunka) használta, akkor 11–64 százalékkal nagyobb eséllyel volt jobb a gazdasági helyzete, mint egy a rugalmas foglalkoztatási formákat

nem alkalmazó, egyébként ugyanolyan cégnek. Ezek az összefüggések azonban már egyáltalán nem látszanak 2016-ban. Az eredmények alapján az viszont biztosan állítható, hogy a rugalmas foglalkoztatási formák, miközben hozzájárulnak a dolgozók jólétéhez és a dolgozók számára jobb munka-család egyensúly megteremtéséhez, láthatóan nem rontanak a cégek helyzetén, illetve nem rontják a cégek esélyeit abban, hogy rugalmasan tudjanak alkalmazkodni a változó gazdasági klímához.

### Hivatkozások

- BECKMANN, M. (2016): [Self-managed working time and firm performance: Microeconomic evidence](#). Universitat Basel, WWZ Working Paper, April, 2016/01.
- CROUCHER, R.–STUMBITZ, B.–QUINLAN, M.–VICKERS, I. (2013): [Can better working conditions improve the performance of SMEs?](#) An international literature review, International Labour Office, Genf.
- DE MENEZES, L. M.–KELLIHER, C. (2011): [Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case](#). International Journal of Management Reviews, Vol. 13. No. 4. 452–474. o.
- KALLENBERG, A. L. (2003): [Flexible Firms and Labor Market Segmentation: Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers](#). Work and Occupations, Vol. 30 No. 2. 154–175. o.
- KALLENBERG, A. L. (2001): [Organizing flexibility: the flexible firm in a new century](#). British Journal of Industrial Relations, Vol. 39. No. 4. 479–504. o.
- MKIK GVI (2013): [Rövid távú munkaerő-piaci prognózis – 2014](#). MKIK GVI, Budapest, 2013. december.
- MKIK GVI (2014): [Rövid távú munkaerő-piaci prognózis – 2015](#). MKIK GVI, Budapest, 2014 december.
- MKIK GVI (2016): [Rövid távú munkaerő-piaci prognózis – 2017](#). MKIK GVI, Budapest, 2016 december.
- OECD (2003): [Business Tendency Surveys](#). A Handbook, OECD, Párizs.

### 11.3. A GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁG LÁTHATATLAN FELTÉTELEI – A MUNKÁLTATÓ SZEREPE\*

FODOR ÉVA & CHRISTY GLASS

Kevés államszocialista intézmény élte túl a rendszerváltást, a gyermekgondozási segély (gyes) az egyike volt az ilyen kivételezett intézményeknek. Ahogy az jól ismert, a gyeset 1967-ben vezették be, részben a csökkenő gyermekvállalási kedv fokozására, részben azért, mert a bölcsődék és hasonló gyermekgondozási intézmények építése költségesnek és lassúnak bizonyult. Ezeken a megfontolásokon kívül a növekvő munkaerő-túlkínálat enyhítésére, illetve szabályozására is szolgált. Az intézkedés lényege az volt, hogy a nem mezőgazdasági szektorban dolgozó nők szülés után három évig otthon nevelhették gyermeküket a munkába való azonnali visszatérés helyett, és ezért egy meghatározott összegű segélyben részesültek. Később mezőgazdasági dolgozókra is kiterjesztették a lehetőséget, illetve a segély összege nőtt. A kismamák igen jelentős része kihasználta, sőt még ma is kihasználja ezt a lehetőséget, még hozzá nagyrészt a gyermekgondozási szabadság teljes időtartamát.

Később, 1985-ben a középosztálybeli nőket célzó gyermekgondozási díj (gyed) is csatlakozott a fenti lehetőséghez, ez kifejezetten a jobban képzett nőket célozta meg, és a jövedelmük mértékének megfelelően állapította meg az anyagi juttatás mértékét a gyermek kétéves koráig. Ezzel Magyarországon létrejött a világ egyik legátfogóbb és legbőkezűbb gyermekgondozási rendszere, amelyet különböző osztályhelyezethez kötött csatornákon keresztül (Glass–Fodor, 2007) gyakorlatilag minden szülő nő – inkább több, mint kevesebb mértékben – használt (Bálint–Köllő, 2008).

A rendszerváltás után még történtek kisebb igazítások a rendszerben (Darvas–Szikra, 2017), de 2014-ig a gyes és a gyed gyakorlatilag változatlan formában megmaradt, majd a Fidesz-kormány – hasonlóan államszocialista elődjéhez – a középosztálybeli dolgozó nők gyermekszülési kedvét bátorítandó, újabb anyagi juttatásokat csatolt a gyedhez.<sup>1</sup> A szakirodalom többszörisen bizonyította, hogy ha egy országban nem létezik államilag biztosított, fizetett gyermekgondozási szabadság, akkor a legtöbb nő hosszú időre kiesik a munkaerőpiacról, és nehezen tud visszatérni később (lásd például Misra és szerzőtársai, 2007).<sup>2</sup>

Arról azonban már megoszlanak a vélemények, hogy a nagyon hosszú, első-sorban a kelet-európai posztszocialista országokra jellemző gyermekgondozási szabadság vajon elősegíti-e a nemi egyenlőséget, vagy megnehezíti nemcsak a szülő, de az összes szülőképes kor környékén lévő nő munkavállalási esélyét (Pettit–Hook, 2009). Elképzelhető, hogy mivel Magyarországon a kismamák a társadalmi normáknak megfelelően szülés után igen hosszan maradnak otthon, a munkáltatók nem feltétlen vállalják annak a kockázatát, hogy egy ki-

\* A továbbiakban egy rövid összefoglalót közlünk a Fodor–Glass (2018) tanulmány főbb eredményeiből.

1 Természetesen más változások is történtek, ezek nem tartoznak a jelen cikk témájához, de lásd: Darvas–Szikra (2017).

2 A gyermekgondozásra vonatkozó szabályok mindenhol első-sorban a nők munkavállalási lehetőségeit befolyásolják, annak ellenére, hogy elvileg férfiak is igénybe vehetik nagyrészüket.

képzett és beszoktatott munkaerőt elveszítenek három évre vagy gyakran még hosszabban, esetleg nem sokkal a belépés után (*Bálint–Köllő*, 2008). Pénzügyi szektorban készített kutatásunk például egyértelműen kimutatta, hogy legalábbis a banki munkáltatók változatos módokon próbálják megbecsülni az állásokra jelentkezők gyermekszülési kedvét, és ennek megfelelő döntést hoznak felvételükről (*Glass–Fodor*, 2011).

Kutatásunkból azonban az is kiderült, hogy a vállalatok komoly kompromisszumokra hajlandók, ha számukra értékes munkaerő vette igénybe a gyest – így a gyermekszülés utáni munkába álláskor az anyák mintegy második „állásinterjún”, felvételi eljáráson esnek keresztül: a jól teljesítők kedvezményeket kaptak, azokra viszont, akikre nem volt szükség, visszatértükkel felmondó levél vagy finomabb változatban egy a korábbinál jóval alacsonyabb beosztás várt. Ez a megfigyelés vetette fel bennünk a következő kérdéseket. Vajon ki dönti el, hogy milyen hosszú ideig maradhat távol egy nő szülés után a munkahelyétől, mikor kell visszatérnie, és milyen feltételek mellett? Ki tudják-e kihasználni a kismamák a jog által biztosított lehetőségeiket, vagy elsősorban a vállalat határozza meg a gyermekgondozási szabadság idejét és a visszatérés körülményeit? Vajon mennyire nagylelkű a magyar gyermekgondozási rendszer a munkahelyi gyakorlatban?

A fenti kérdéseket megválaszolandó, 2014-ben strukturált mélyinterjúkat készítettünk, és fókuszcsoporthoz beszélgetésre invitáltunk összesen 33 magasan képzett, gyermeke születése előtt jó beosztásban dolgozó (*professional*) budapesti kisgyermekes anyát. Azért őket választottuk, mert azt vártuk, számukra legnehezebb a hosszú gyermeknevelési időt összeegyeztetni a munkavállalással, viszont munkahelyi helyzetükre való tekintettel ők lehetnek a legjobb pozícióban ahhoz, hogy jogaikat érvényesíthessék.

Ki dönt tehát a gyed/gyes kihasználásáról: a szülő nők, illetve családjaik, vagy a vállalati vezetők? Egy mondatban összefoglalva, azt találtuk, hogy a vállalatok szerepe nagyon nagy ebben a döntésben, annak ellenére, hogy hivatalosan semmiféle befolyásuk nem lehetne rá. Íme, egy példa az egyik interjúból:

„Amikor felvettek, a főnököm azt mondta, hogy hat hónapig maradhatok otthon szülés után. Szóbeli megállapodás volt, kezet ráztunk rá. Egyértelműen ez volt a feltétele annak, hogy felvegyenek. Azt mondták, ha több mint hat hónapot maradok, nem jöhetek vissza.” (Johanna, egy nagyvállalat középbeosztású alkalmazottja.)

Azt találtuk, hogy a gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos döntések legtöbbször még ennél is informálisabb tárgyalások során jönnek létre, amelyben a nők és családjuk elképzeléseit már eleve alakítja a vállalati norma. Emellett a döntés közvetlen módon is függ a felettes és a vállalati hierarchiában magasabb döntéshozó pozícióban levők értékeitől és érdekeitől. Sok esetben személyes kapcsolatokon és egyéni elbíráláson múlik, hogy mi megengedhető, és mi nem. Ezek kiszámíthatatlanságáról többen beszéltek az interjújuk során. Példá-



nak hozzuk egy nagyvállalatnál dolgozó marketinges középvezető beszámolóját, aki elmesélte, hogyan közölte főnökével, hogy második gyermekét várja.

„Nagyon aggódtam. Képzeljétek el a helyzetet. Megígéred a főnöködnek, hogy egy év után visszajössz, és tényleg, de nemsokára újra terhes leszel... Talán, mert a főnököm nő, vagy a kora miatt, nem tudom, miért volt ilyen megértő, de azt mondta, OK, ez a helyzet, mit tegyünk, nem utálunk, nem rúgunk ki.” (Edit, marketing igazgató, 2 gyermek édesanyja.)

Ezek az informális, szóbeli megállapodások nemcsak kiszámíthatatlanok, de meglehetősen törékenyek is. Nem egy kisgyermekes anya számolt be arról, hogy a korábban megbeszélt ígéretek közül semmi sem lett.

„A korábbi főnököm nagyon segítőkész volt, de miután elmentem szülni, áttették egy másik állásba, Párizsba, úgyhogy a megállapodásunk [a visszatérés időzítéséről és az azt követő részmunkaidőről] valahogy elfelejtődött. És amikor rákérdeztem, az új főnököm úgy tett, mintha nem tudná, miről beszélek, és mit akarok.” (Emma, kétgyermekes közgazdász.)

Számunkra az volt a legmeglepőbb, hogy a nők maguk sem úgy közelítettek a gyermekgondozási szabadságukhoz, mint jogaik érvényesítéséhez, pedig pontosan tudták, mire jogosítja fel őket a törvény. Ehelyett, ha számukra megfelelő döntés született, azt egy különleges és személyes kegyként értékelték a vállaltvezetés részéről, amely tolerálja a nem vállalati kultúrához illő viselkedést, vagyis a gyerekszülést. Szerencsésnek vélték magukat, ha sikerült megfelelő megállapodást kötniük, vagy ha nem, többen feladták vagy módosították szakmai elképzeléseiket.

„Nagy ajándékot kaptam a főnökömtől, mert tudta, hogy jár nekem valami, miután annyit dolgoztam neki. Hat órában dolgozhatok, ráadásul otthonról, és csak három napot kell bemennem! Persze, ha szükséges, bejövök többször is.” (Eszter, középvezető egy nemzetközi szállítmányozási vállalatnál.)

Eszter kislánya másfél éves volt, amikor visszament dolgozni, tehát a munkáltatójának jogi kötelessége volt kívánság esetén részmunkaidőben alkalmazni. Eszter azonban, bár mindezzel tisztában volt, mégis ajándékként, különösen szorgos munkájának elismeréseként értelmezte a történeteket.

Összefoglalva, rövid tanulmányunk rámutat arra, hogy a törvényi szabályozás nem feltétlenül írja le pontosan a szülő nők döntési lehetőségeit és ezek korlátait. A vállalatok szerepe a gyermekgondozási szabadságok kihasználásában jelentős. Annak ellenére, hogy tehetséges, energikus, komoly feladatokkal megbízott interjúalanyaink számára jogi lehetőségek sora állt rendelkezésre, személyes kapcsolatokra, jóindulatra és szerencsére volt szükségük ebben a fontos döntésben, hiszen a szabályok ellenére kiszolgáltatottnak érezték magukat a munkahelyükön. Ahogy egyik interjú alanyunk mesélte, nem sikerült elérnie, hogy a visszatérés után részmunkaidőben dolgozzék egy darabig, mert a főnöke egyszerűen nem egyezett bele.

„Tudtam, hogy nem legális. A főnököm is tudta, hogy én is tudom, hogy nem az. De mit tudtam volna tenni? Újra terhes voltam, kétéves a lányom otthon, és elsősorban az én fizetésemből éltünk. Semmit nem tudtam csinálni.” (Anita, HR-vezető, két gyermek édesanyja.)

### Hivatkozások

- BÁLINT MÓNKA-KÖLLŐ JÁNOS (2008): A gyermeknevelési támogatások munkaerőpiaci hatásai. *Esély*, 1. sz. 3–27. o.
- DARVAS ÁGNES-SZIKRA DOROTTYA (2017): Családi ellátások és szolgáltatások. Megjelent: *Ferge Zsuzsa* (szerk.): Magyar társadalom- és szociálpolitika, 1990–2015. Osiris Kiadó, Budapest, 215–254. o.
- ÉVA FODOR-GLASS, C. (2018): [Negotiating Entitlement. Accessing Parental Leave in Hungarian Firms](#). Előzetes internetes publikáció: *Gender, Work and Organizations*.
- GLASS, C.–FODOR ÉVA (2007): From Public to Private Maternalism? Gender and Welfare in Poland and Hungary after 1989. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Vol. 14. No. 323–350. o.
- GLASS, C.–FODOR ÉVA (2011): Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Promotion and Hiring in Hungary. *Gender and Society*, Vol. 25. No. 1. 5–26. o.
- MISRA, J.–BUDIG, M. J.–MOLLER, S. (2007): [Work–family policies and poverty for partnered and single women in Europe and North America](#). *Gender and Society*, Vol. 21. No. 6. 804–827. o.
- PETTIT, B.–HOOK, J. L. (2009): *Gendered Tradeoffs: Women, Family, and Workplace Inequality in Twenty-One Countries*. Russell Sage Foundation, New York.

## 11.4. A KÖZFoglalkoztatásban Dolgozó Nők Főbb Jellemzői

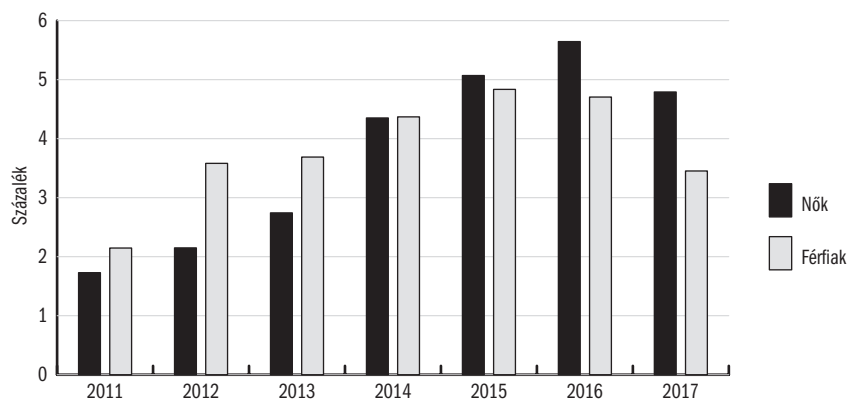
BUSCH IRÉN & LAKATOS JUDIT

A 2008-ban kezdődött pénzüpi és gazdasági válság következtében kialakult foglalkoztatási helyzetre adott válaszként jelent meg a közfoglalkoztatás, amely 2011-től új formában indult, speciális programokkal, többek között Start-mintaprogramokkal, országos-, és hosszabb idejű közfoglalkoztatási programokkal.

Kezdeti célja az inaktívak és hosszabb ideje munka nélkül lévők aktiválása, valamint a válság során munkahelyüket elvesztők számára ideiglenes munkalehetőség biztosítása volt. A közfoglalkoztatás jelentős szerepet játszik az önkormányzatok tevékenységében, különösen ott, ahol szűkös a piaci alapú munkaerő-kereslet. A gazdasági helyzet változásával, javulásával a közfoglalkoztatás folyamatos változáson megy keresztül, az ebben a formában dolgozók létszáma jelentősen lecsökkent, jelenlegi legfontosabb célja, hogy átmenetet biztosítson a nyílt munkaerőpiac való kilépéshez közfoglalkoztatásban dolgozó munkavállalók számára.

A női közfoglalkoztatottak jellemzőiről a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat ügymenetét támogató integrált rendszer (BM–IR) adataiból, illetve a KSH Munkaerő-felméréséből (MEF) nyerhetünk információt. A női közfoglalkoztatottak létszáma 2016-ban érte el a tetőpontját – ekkor meghaladta a 112 ezer főt –, létszámuk azóta folyamatosan apad (11.4.1. ábra). 2012-ben az összes közfoglalkoztatott alig több, mint egyharmadát képviselték a nők, 2016-ban létszámuk már meghaladta a férfiakét, és azóta is több a női közfoglalkoztatott, mint a férfi.

11.4.1. ábra: A BM–IR szerinti közfoglalkoztatottak aránya a MEF szerinti női foglalkoztatottak között (százalék)

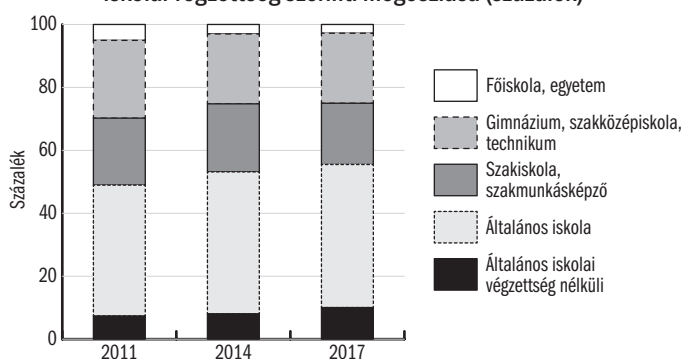


Forrás: Saját szerkesztés a BM–IR és a MEF alapján.

A foglalkoztatásban betöltött súlya a női közfoglalkoztatásnak 2013-ig elmaradt a férfiak foglalkoztatásában megfigyelhető arányától, 2014-ben meggyezett mindkét nem részesedése, egyaránt 4,4 százalékos volt. Elmondható, hogy 2015-től a női foglalkoztatásban jelentősebb szerepe volt a közfoglalkoztatásnak, mint a férfiakéban. A női közfoglalkoztatottak aránya a női foglalkoztatásban 2016-ban volt legmagasabb, 5,6 százalékos, azóta ez az érték 5 százalék alá esett.

Az, hogy a közfoglalkoztatás valóban a leghátrányosabb jellemzőkkel rendelkezőket foglalkoztatja, jól mutatja az iskolai végzettség szerinti összetétel változását az évek során a nők körében. 2011 óta az általános iskolai végzettség nélküliek és a 8 általánossal rendelkezők aránya egyre jelentősebb, míg a szakképzéssel rendelkező középiskolai végzettségűek és a diplomások súlya csökkenő trendet mutat. A fiatalabb, valamint az iskolázottabb nők számára egyre kevésbé jelent alternatívát a közfoglalkoztatás, míg az iskolázatlan, idősebb és hátrányos településen élő munkavállalók számára egyfajta védőhálót nyújt ez a speciális foglalkoztatási forma.

**11.4.2. ábra: A közfoglalkoztatásban résztvevő nők iskolai végzettség szerinti megoszlása (százalék)**



Forrás: Saját szerkesztés a BM–IR és a Nemzeti Infokommunikációs Szolgáltató Zrt. (NISZ) adattárház alapján.

A közfoglalkoztatottak, így a női közfoglalkoztatottak létszámának csökkenése mellett szólnunk kell azokról, akik a kedvező munkaerőpiaci feltételek, az egyes ágazatokban jelentkező munkaerőhiány mellett sem tudnak kilépni, kikerülni a közfoglalkoztatásból. Ezt az úgynevezett beragadási indikátorral mérjük, ami azt mutatja meg, hogy egy adott időszakban a közfoglalkoztatásba belépők a belépésük előtti három évben összesen hány hónapot töltöttek közfoglalkoztatásban. Ha ez a belépést megelőző három évben a 12 hónapot meghaladja, akkor azt a személyt a közfoglalkoztatásba beragadónak nevezzük. A 2017-ben közfoglalkoztatásban részt vevő nők 59,1 százaléka, míg a férfiak 69,7 százaléka nevezhető beragadónak, azaz a nőkre kevésbé jellemző a tartós közfoglalkoztatás. Az 50 feletti nőknél gyakoribb, 72 szá-

zálékuk volt ilyen személy (az 50 feletti férfiak 77,4 százalék). A 25 év alatti közfoglalkoztatott nők 24,0 százaléka, a legjobb munkavállalási korú 25–50 évesek 57,9 százaléka ragadt be a közfoglalkoztatásba 2017-ben. A 25 év alatti nők 23,7 százaléka, az 50 év feletti nők 12,3 százaléka dolgozott az elsődleges munkaerőpiacon a közfoglalkoztatásból való kikerülésüket követő félév elteltével. Ugyanez a „kilépési ráta” a 8 általánossal sem rendelkező nőknél 4,8 százalékos volt, míg a diplomásoknál 44,5 százalékot ért el.

A KSH munkaerő-felmérésében a magukat közfoglalkoztatottként megjelölők létszáma<sup>1</sup> 2017. harmadik negyedévében<sup>2</sup> 190,9 ezer főnek felelt meg, ami 8 százalékkal volt több, mint a közfoglalkoztatottak adminisztratív nyilvántartásából származó ugyanezen időszaki átlagos állományi létszám, de nagyjából megfelelt a havi érintett létszámokból számított átlagnak.

A 190,9 ezer közfoglalkoztatottból 104,5 ezer volt a nő. A közfoglalkoztatottként dolgozó nők több mint fele olyan háztartásban élt, ahol vagy ő volt az egyetlen (alacsony keresetű) foglalkoztatott, vagy ha volt is másik foglalkoztatott a háztartásban, az is közfoglalkoztatottként dolgozott. Ebből egyenesen következik, hogy a közfoglalkoztatott nők háztartásainak többségében az egy főre jutó jövedelem csak a legalsó jövedelmi tizedekbe való bekerüléshez elegendő. Az elsődleges munkaerőpiacon dolgozó háztartások aránya az összes közfoglalkoztatás keretében dolgozó nő több mint felét adó 30–49 éves korosztály esetében volt a legmagasabb, de itt is éppen csak meghaladta az 50 százalékot. A közfoglalkoztatott férfiak háztartásának munkaerőpiaci jellemzői még ennél is kedvezőtlenebbek, háztartásaik kevesebb mint harmadában volt „normál” foglalkoztatott is, és ami ettől nem teljesen független, a nőkre jellemzőnél valamivel nagyobb arányban éltek olyan háztartásban, ahol az aki dolgozott, az is a közfoglalkoztatás keretei között tette azt.

A vizsgált időszakban közfoglalkoztatottként dolgozó nők háztartásainak 45 százalékában neveltek 15 évesnél fiatalabb gyermeket, 13 százalékukban legalább hármat. A közfoglalkoztatás kétségtelen előnye a gyermeket nevelő nők számára, hogy jellemzően lakóhelyükön biztosítja foglalkoztatásukat, ezért a gyermekek ellátása mellett inkább vállalható, mint egy esetlegesen jobb keresetet nyújtó, de napi utazást feltételező piaci alapú munka.

A közfoglalkoztatás keretében dolgozó nők 15 százaléka mondta magát romának. A nem roma közfoglalkoztatott nők háztartásainak 30 százalékában a romák háztartásainak 38 százalékában ők minősültek az egyetlen keresőnek.

1 A teljeskörűsítés eredményeként.

2 A felvétel rotációspanel-jellege miatt korlátozódott az elemzés egy, a közfoglalkoztatás tekintetében tipikusnak tekinthető, negyedévre.

## 12. A NŐK40 PROGRAM DILEMMÁI

SIMONOVITS ANDRÁS & TIR MELINDA

A Nők40 program Magyarországon 2011 óta működik: lényege, hogy minden olyan nő, akinek a jogviszonya elérte a 40 évet, az az általános korhatár alatt is nyugdíjba vonulhat, anélkül hogy csökkenne az általános korhatárhoz tartozó nyugdíja. Egy évvel később, 2012-ben megszűnt a Nők40-en kívüli előrehozott nyugdíjazás: sem a nyugdíj csökkentésével, sem a nélkül nem lehet az általános korhatár alatt nyugdíjba menni. Ez a kettős rendszer hungaricum, véleményünk szerint célszerűtlen, és csak a politikai körülmények tartják életben: a kormányzati retorika kiemeli a Nők40 nagyvonalúságát, és az ellenzék inkább szeretné kiterjeszteni ezt a „nagyvonalúságot” a férfiakra is, mintsem egy nemzetközileg szokásos uniszex rugalmas korhatárt javasolna.

Tanulmányunkban először ismertetjük az adatokat, majd értékeljük a rendszer előnyeit és hátrányait. A téma szakirodalmá megglehetősen szűkös. A kiindulópont *Augusztinovics* (2005) és *Augusztinovics–Köllő* (2007), amely írások ráirányították a figyelmet a töredezett munkapályákra. A Nők40 témaköréről lásd *Mihályi–Vincze* (2016) mellett különösen a következő munkákra támaszkodunk: *Czeglédi és szerzőtársai* (2016), *Granseth és szerzőtársai* (2016), valamint *Simonovits* (2018).

Kezdjük az adatok bemutatását a 2007 és 2016 között évenként nyugdíjba vonuló nők létszámával és életkorával (*12.1. táblázat*)! Miközben az általános korhatár némi megszakítás után ütemesen emelkedett – 61-ről 63,5 évre (1996-ban még csak 55 év volt) – a nyugdíjba vonulási létszámok két évben megugrottak – 2007-ben a következő évi körülbelül 8 százalékos kezdőnyugdíj-csökkentés beharangozása, majd 2011-ben a Nők40 lehetőségének hirtelen megnyílása miatt –, egyébként eléggé egyenletesen alakultak, a Nők40 létszám szintén. A teljes és a Nők40 női népesség korcentrúma csak lassan emelkedett, és a teljes népességben ezt az emelkedést 2011-ben jelentősen megakasztotta: 2,2 évvel csökkentette a Nők40 bevezetése. Végeredményben az átlagos korcentrúm 10 év alatt 3,2 évvel, ezen belül a Nők40 kedvezményezettjeinél 1,4 évvel nőtt.

Átlagosan a Nők40 keretében nyugdíjba vonultak járadéka alig tért el a férfi–női átlagnyugdíjtól, tehát jelentősen felülmúlták a többi nő nyugdíját. Ez a többlet csak részben fakad a hosszabb szolgálati időből, másik oka a nagyobb éves kereset.

Ezen a ponton idézzük a *Czeglédi és szerzőtársai* (2016) megállapításait. A *12.2. táblázat* a Nők40 program 2013. évi helyzetét mutatja be. Itt a legnépesebb születési évjárat az 1955-ös, átlagéletkoruk 58 év, átlagos szolgálati idejük 41 év. A zömük élt a 40 éves jogviszony után járó lehetőséggel, de 15 százalékuk 42 éves, illetve 11 százalékuk 43 éves jogviszonnyal lett nyugdíjas. A *12.3. táblázat* ugyanezt a bontást a kereseti és nyugdíjadatoknak a forintösszegeit feltüntetve mutatja, jogviszony szerint bontva.



12.1. táblázat: Öregségi nyugdíjba vonuló nők létszáma és életkora

Év	Összes		Nők40	
	létszám (ezer fő)	korcentrum (év)	létszám (ezer fő)	életkor (év)
<b>Általános korhatár: 61</b>				
2007	62,0	57,8		
2008	39,3	57,3		
<b>Általános korhatár: 62</b>				
2009	15,2	59,9		
2010	13,6	60,7		
2011	84,9	58,5	54,8	57,6
2012	51,2	59,2	26,6	57,8
2013	40,2	59,6	24,1	58,0
<b>Általános korhatár: 62,5</b>				
2014	39,1	59,6	27,6	58,3
2015	41,7	60,0	28,7	58,7
<b>Általános korhatár: 63</b>				
2016	54,9	61,0	28,7	59,0

Forrás: Fazekas–Köllő (szerk.) (2017) 11.5. táblázat, 269. o. alapján.

12.2. táblázat: A 2013-ban nyugdíjba vonuló Nők40 adatai

Születési év	Létszám-eloszlás (százalék)	Átlag-életkor	Átlagos szolgálati idő	Létszám szolgálati idő szerinti eloszlása (százalék)				
				40	41	42	43	44
1953	4,9	60,0	41,5	37,7	29,4	18,4	4,9	5,1
1954	26,6	59,0	41,1	59,7	16,1	8,5	8,5	4,4
1955	32,9	58,2	41,1	61,4	9,3	15,2	10,5	1,7
1956	17,7	57,1	41,7	31,2	17,4	37,8	11,3	0,0
1957	9,3	56,1	40,7	65,6	23,6	7,2	0,0	*
1958	4,7	55,2	40,3	87,1	9,7	*	*	*
Átlag/összesen	100,0	57,9	41,1	56,3	14,8	15,9	8,2	2,0

\* 0,05-nél kisebb érték.

12.3. táblázat: A 2013-ban nyugdíjba vonuló Nők40 kereseti és nyugdíj adatai

Születési év	Létszám-eloszlás (százalék)	Helyettesítési arány <sup>a</sup>	Átlagos szolgálati idő	Létszám szolgálati idő szerinti eloszlása (százalék)				
				40	41	42	43	44
1953	0,938	0,771	40,5	70,6	18,2	6,9	2,3	1,2
1954	0,954	0,776	40,2	86,9	10,4	1,8	0,6	0,2
1955	0,954	0,775	40,2	90,2	8,0	1,2	0,4	0,2
1956	0,793	0,655	40,2	89,8	8,8	1,0	0,3	0,2
1957	0,792	0,639	40,2	91,7	7,6	0,6	0,0	*
1958	0,760	0,609	40,1	95,0	5,0	*	*	*
Átlag/összesen	0,897	0,731	40,2	88,2	9,1	1,5	0,6	0,3

<sup>a</sup> Az éves átlagos nettókereset százalékában.

\* 0,05-nél kisebb érték.

Megjegyzés: Időközben megjelent az ONYF (2015) forrás is, és a 2014-es adatok lényegében ugyanezt a helyzetet tükrözik.

Forrás: ONYF (2014) 111–112. o., 6.9. táblázat rövidítve.

MTA KRTK Közgazdaság-tudományi Intézet Adatbankjában rendelkezésre álló *kapcsolt adminisztratív adatbázis* segítségével pontosabb képet kaphatunk az egyes nyugdíjtípusokba tartozó nők 2011-es helyzetéről. Témánk szempontjából az öregségi nyugdíjazás három változatát különböztettük meg: előrehozott nyugdíjas, Nők40 kedvezménnyel és a korhatáron nyugdíjba vonulók. A következőkben e három csoportot hasonlítjuk össze (pályatöredezett-ség, nyugdíjazás előtti átlagkereset és megállapított nyugdíj összege alapján).

A fentebb vázolt nyilvános statisztikák, illetve korábbi vizsgálatok adataiból is látható, hogy minden évben igen nagy a nők körében a korhatár előtt nyugdíjba vonulók aránya; mi több, a korhatáron visszavonulók vannak kisebbségben. A nyugdíjba vonulási átlagéletkor (a korcentrum) változásai tulajdonképpen csak a törvényi változásokat követik. A 12.3. táblázat ismertetésekor már felhívtuk a figyelmet a 40 éves szolgálati idő vízválasztó jellegére, továbbá a nyugdíjakban tapasztalt egyenlőtlenségekre (amely azonos korcsoportban a 35–39 és a 40–44 éves szolgálati idejük között mutatkozik).

A tanulmány záró része *Granseth és szerzőtársai* (2016) bővítése alapján készült. Közérdekű adatigénylés keretében az Államkincstárba beolvadt ONYF-től részletes kereszt táblázatot kaptunk a 2016-ban nyugdíjba vonuló nők nyugdíjba vonulási életkoráról és szolgálati idejéről. A laza–merekv rendszer<sup>1</sup> miatt a legtöbb cella üres (senki sem mehetett nyugdíjba 40 évnél rövidebb jogviszonnyal, hacsak el nem érte a 63 évet). Helytakarékoságból a 12.4. táblázatban a korbetöltött rövidebb szolgálati időket sorfolytonosan közöljük.

Helytakarékoságból a 12.6. táblázatban három osztályba sűrítjük a 12.4–12.5. táblázat adatait:

1. osztály: korhatár alatti nyugdíjas, 40 év vagy hosszabb szolgálati idő (korbetöltött);
2. osztály: korbetöltött nyugdíjas, 40 évnél rövidebb (Nők40);
3. osztály: korbetöltött nyugdíjas, 40 év szolgálati idő.

A sűrített adatokat a 12.6. táblázat tartalmazza, a 3. osztályt kihagyjuk, adatai kikövetkeztethetők. Külön kiemeljük a nyugdíjba vonulási kor és a szolgálati idő hossza közti eléggé erős negatív korrelációt:  $-0,587$ .

**12.4. táblázat: Tömörített táblázat a 2016-ban nyugdíjba vonult nőkről, nyugdíjazási életkor = 63**

Szolgalati idő	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Relatív gyakoriság	0,008	0,008	0,009	0,010	0,013	0,014	0,016	0,016	0,016	0,017
Szolgalati idő	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Relatív gyakoriság	0,019	0,020	0,022	0,021	0,022	0,023	0,021	0,025	0,026	0,029

Forrás: Államkincstár.

<sup>1</sup> Laza a Nők40 kedvezményezettjei és merev a többiek szempontjából.

**12.5. táblázat: Tömörített kereszt táblázat a 2016-ban nyugdíjba vonult nőkről, Nők40**

Szolgálati idő (év)	Nyugdíjazási kor								
	55	56	57	58	59	60	61	62	63
40	0,014	0,019	0,026	0,113	0,038	0,013	0,008	0,004	0,030
41	0,004	0,011	0,012	0,012	0,026	0,025	0,010	0,004	0,018
42	0,000	0,014	0,030	0,012	0,008	0,019	0,020	0,005	0,015
43	0,000	0,000	0,013	0,016	0,009	0,006	0,017	0,011	0,014
44	0,000	0,000	0,000	0,005	0,008	0,006	0,003	0,008	0,017
Összesen <sup>a</sup>	0,018	0,044	0,081	0,058	0,089	0,069	0,058	0,024	0,094

<sup>a</sup> Összesen átlag: 41,2.Forrás: *Államkincstár*.**12.6. táblázat: Háromosztályos sűrítés – részstatisztikák**

1. osztály súlya (korbetöltött)	2. osztály súlya (Nők40)	1. osztály várható szolgálati idő	2. osztály várható nyugdíjazási kor	Nyugdíjazási kor relatív szórása – 2. osztály	Szolgálati idő relatív szórása – 1. osztály
0,551	0,355	58,6	31,4	0,390	0,547

A 12.7. táblázatban közöljük a háromosztályos sűrítés aggregált eredményeit.

**12.7. táblázat: A három osztály átlagértékei**

	Várható nyugdíjkor	Várható szolgálati idő	Nyugdíjkor szórása	Szolgálati idő szórása	Korrelációs együttható
Átlagérték	60,6	37,8	2,6	5,7	-0,587

Könnyen belátható, hogy a normális körülmények esetén a Nők40 kedvezményezettjei átlagosan kevesebbet, a többiek átlagosan többet fizetnek be életük során, mint amennyit visszakapnak.

A legutolsó három év reálbérrobbanása azonban megváltoztatta a helyzetet. Ha újraszámoljuk az utolsó három év adatai alapján, akkor újabban jelentős veszteséget szenvednek el a Nők40 egyes csoportjai a maradékkal szemben. Tegyük például fel, hogy a Nők40 keretében egy nő 2016-ban 40 éves jogviszonnyal és szolgálati idővel 60 évesen ment nyugdíjba 100 egységnyi éves nyugdíjjal, amelyet még várhatóan 20 évig kap. Mi lett volna, ha csak 2019-ben megy nyugdíjba (43 éves teljesítménnyel)? A 80 százalékos helyettesítés 86-ra nőtt volna (7,5 százalékos emelkedés), a valorizáció miatt 2019-től kezdve  $1,07 \times 127 = 137$  egységnyi nyugdíjjal, amelyet közelítően 17 évig élvezne. (Mintha a nyugdíjszámláján kivételesen jól kamatozott volna a pénze!) A két életpálya-nyugdíj  $20 \times 100 = 2000$  egység és  $17 \times 137 = 2329$  egység, jelentős különbség a nyugdíjba vonulást elhalasztó javára.

## Hivatkozások

- AUGUSZTINOVICS MÁRIA (2005): Népeség, foglalkoztatottság és nyugdíj. Közgazdasági Szemle, 52. évf. 5. sz. 429–447. o.
- AUGUSZTINOVICS MÁRIA–KÖLLŐ JÁNOS (2007): Munkapiaci pálya és nyugdíj, 1970–2020. Közgazdasági Szemle, 54. évf. 6. sz. 529–559. o.
- CZEGLÉDI TIBOR–SIMONOVITS ANDRÁS–SZABÓ ENDRE–TIR MELINDA (2016): A nyugdíjba vonulási szabályok hatása: nyertesek és vesztesek. Közgazdasági Szemle, 63. évf. 12. sz. 1261–1288. o.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) (2017): [Munkaerőpiaci Tükör, 2016](#). MTA KRTK, Közgazdaság-tudományi Intézet, Budapest.
- GRANSETH, E.–KECK, W.–NAGL, W.–SIMONOVITS, A.–TIR, M. (2016): Negative correlation between retirement age and contribution length? CERS-HAS Discussion papers, MT-DP, 2016/33.
- MIHÁLYI PÉTER–VINCZE LÁSZLÓ (2016): [A „Nők–Férfiak 40” nyugdíjkoncepció pénzügyi következményeinek szemléltetése a felosztó-kirovó rendszerben](#). Gazdaság és Pénzügy, 3. évf. 1. sz. 3–24. o.
- ONYF (2015): Statisztika Évkönyv, 2014. Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság Budapest.
- SIMONOVITS ANDRÁS (2018): Merevség és rugalmasság a magyar nyugdíjrendszerben, Szigma, 49. évf. 1–2. sz. 1–10. o.